Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Saskatchewan Forestry and Agri-Food Industries

Diane Martz
Maureen Reed
Ingrid Brueckner
Suzanne Mills

Policy Research
Recherche en matière de politiques

Status of Women Canada
Condition féminine Canada

Canada

Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Saskatchewan Forestry and Agri-Food Industries

by

Diane Martz, Maureen Reed,
Ingrid Brueckner and Suzanne Mills

The research and publication of this study were funded by Status of Women Canada's Policy Research Fund. This document expresses the views of the authors and does not necessarily represent the official policy of Status of Women Canada or the Government of Canada.

May 2006

Status of Women Canada is committed to ensuring that all research produced through the Policy Research Fund adheres to high methodological, ethical and professional standards.
Specialists in the field anonymously review each paper and provide comments on:

- The accuracy, completeness and timeliness of the information presented;
- The extent to which the methodology used and the data collected support the analysis and recommendations;
- The original contribution the report would make to existing work on this subject, and its usefulness to equality-seeking organizations, advocacy communities, government policy makers, researchers and other target audiences.

Status of Women Canada thanks those who contribute to this peer-review process.

Library and Archives Canada Cataloguing in Publication

Hidden actors, muted voices : the employment of rural women in Saskatchewan forestry and agri-food industries / Diane Martz ... [et al.].

Text in English and French on inverted pages.
Title on added t.p.: Muettes et invisibles.
Available also on the Internet.
Includes bibliographical references: p.

ISBN 0-662-49268-4
Cat. no.: SW21-139/2006

1. Rural women – Employment – Saskatchewan.
2. Agricultural processing industry workers – Saskatchewan – Attitudes.
3. Women in agriculture – Saskatchewan – Attitudes.
4. Women in forestry – Saskatchewan – Attitudes.
I. Martz, Diane J. F.
II. Canada. Status of Women Canada
III. Title: Muettes et invisibles.
IV. Title: The employment of rural women in Saskatchewan forestry and agri-food industries.

HD6077.2.C3H52 2006 331.4'864'0097124091734 C2006-980136-3E

Project Managers: Maureen Williams and Jo Anne de Lepper, Status of Women Canada
Publishing and Translation Co-ordinator: Cathy Hallessey, Status of Women Canada
Editing and Layout: PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Translation: Lexi-Tech International

For more information, contact:
Research Directorate
Status of Women Canada
123 Slater Street, 10th floor
Ottawa, Ontario K1P 1H9
Telephone: (613) 995-7835
Facsimile: (613) 957-3359
TDD: (613) 996-1322

This document may also be downloaded from the Status of Women Canada Web site, at: <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

2007-01433/

ABSTRACT

In April 2003, funding by Status of Women Canada was provided to carry out a research project to understand the nature, extent and conditions of rural women's employment in forestry and agri-food industries. While women have a long history of employment in these resource sectors, surprisingly, their employment contributions and experiences have not been publicly discussed. The goal of this research was to make visible the employment experiences of rural women in these industries, particularly as rural women have fewer job opportunities than women living in cities. We describe issues faced by women working in the forestry and agri-food industries and recommend policies to enhance women's employment experiences. Over the past two years, we used multiple strategies including special data tabulations from Census Canada, interviews with 40 women from six forestry employers and 43 women from six agri-food employers, and interviews with representatives of three companies in each industry. These sources helped illustrate the opportunities and limitations of employment for women, demonstrating that rural women hold both traditional and non-traditional jobs in both industries. The findings suggest that both resource sectors offer good jobs for women that are otherwise difficult to find in rural places. Yet, women remain at the margins, often in jobs with less seniority or working with others who do not fully acknowledge their contributions. Women discussed challenges they still face related to job security, child care, shift work, opportunities for advancement, health and safety, and gender relations among co-workers and, sometimes, between workers and management. We provide recommendations for employers and policy makers to address outstanding issues.

TABLE OF CONTENTS

LIST OF TABLES AND FIGURES iii

ACRONYMS iv

PREFACE v

ACKNOWLEDGEMENTS vi

EXECUTIVE SUMMARY vii

1. INTRODUCTION 1
   Questions Addressed 1

2. LITERATURE REVIEW 3
   The Rationale for Studying Rural Women's Employment 3
   Finding Women in Rural Jobs 4
   The Structure of Job Opportunities for Rural Women 4
   Workplace Conditions in the Agri-Food and Forestry Industries 6
   Other Working Conditions and Challenges 9
   Gender and Policy 10

3. METHODS AND STUDY PARAMETERS 11
   Research Methods 11
   Data Collection and Sample 11
   Population 12
   Data Analysis 14

4. MAKING VISIBLE: RURAL WOMEN IN THE AGRICULTURE AND FORESTRY INDUSTRIES 15
   Geographical Location of Labour in the Agriculture and Forestry Sectors 15
   Women in the Forestry and Agriculture Labour Force 16
   Women's Occupations 18
   Occupations of Women and Men in Agriculture and Forestry 22
   Characteristics of Women Workers in Agriculture and Forestry 26
   Summary 29

5. IN THEIR OWN VOICES: WOMEN'S EMPLOYMENT EXPERIENCES 31
   Job Opportunities 31
   Employment Experiences 42
   Other Workplace Experiences 71

6. WORK FORCE DIVERSITY 85

7. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS 86
Conclusions 86
Recommendations 89

APPENDIXES
A Agri-Food Sector Employee Interview Schedule 94
B Forestry Sector Employee Interview Schedule 101
C Employer Interview Schedule 109

BIBLIOGRAPHY 116

ENDNOTES 121

LIST OF TABLES AND FIGURES

Tables

1 Proportion of Women Interviewed in Occupational Classifications Compared to Women in Occupational Classifications Based on Census Data, 2001 13
2 Labour Force in Canadian Agricultural and Forestry Industries Disaggregated by Province 15
3 Proportion of Females and Males in Primary and Manufacturing Agricultural and Forestry Industries, Disaggregated by Province 17
4 Women Employed in Agricultural and Forestry Industries in Saskatchewan 19
5 Occupations of Women in Forestry and Agriculture Industries in Canada 19
6 Occupations of Women in Forestry and Agriculture Industries in Saskatchewan 22
7 Occupations of Canadian Women and Men in Agriculture Industries 23
8 Occupations of Saskatchewan Women and Men in Agriculture Industries 24
9 Occupations of Canadian Women and Men in Forestry Industries 24
10 Occupations of Saskatchewan Women and Men in Forestry Industries 25
11 Percent of Total Forestry and Agriculture Workers Who Were Female, by Work Classifications 26
12 Percent of Forest and Agriculture Workers in Selected Income Brackets in 2000, Disaggregated by Gender and Geography 28
13 Educational Attainment of Primary and Secondary Workers in Forestry and Agriculture in Saskatchewan by Gender 28
14 Percent of Females by Age, Working in the Agricultural and Forestry Industries in Canada 29

Figure

1 Map of Saskatchewan Census Divisions 20

ACRONYMS

BSE	Bovine spongiform encephalopathy
CCPA	Canadian Centre for Policy Alternatives
CORE	Commission on Resources and Environment
CQA	Canadian Quality Assurance
ILO	International Labour Organization
PPE	Personal protective equipment
TLC	Tender loving care
WHMIS	Workplace Hazardous Materials Information System

PREFACE

Good public policy depends on good policy research. In recognition of this, Status of Women Canada instituted the Policy Research Fund in 1996. It supports gender-based policy research on public policy issues in need of gender-based analysis. Our objective is to enhance public debate on gender equality issues in order to enable individuals, organizations, policy makers and policy analysts to participate more effectively in the development of equitable policy.

The focus of the research may be on long-term, emerging policy issues or short-term policy issues that require an analysis of their gender implications. Funding is awarded through an open, competitive call for proposals. A non-governmental, external committee plays a key role in identifying policy research priorities, selecting research proposals for funding and evaluating the final reports.

This policy research paper was proposed and developed under a call for proposals in September 2002, entitled Restructuring in Rural Canada: Policy Implications for Rural Women. Research projects funded by Status of Women Canada on this theme examine issues, such as the impact of long-term care patient classification systems on women employed as caregivers in rural nursing homes, rural women's experiences of maternity care in British Columbia, farm women and Canadian agricultural policy, the employment of women in Canadian forestry and agri-food industries, and the participation of rural Nova Scotia Women in the new economy.

A complete list of the research projects funded under this call for proposals is included at the end of this report.

We thank all the researchers for their contribution to the public policy debate.

ACKNOWLEDGMENTS

The completion of this work would not have been possible without the able assistance of Noreen Strueby and Reva Bauer who spent many hours transcribing interviews. We would also like to thank the women and company representatives who took the time to talk to us and the companies that assisted in recruiting respondents. Finally, we are grateful to the Policy Research Directorate of Status of Women Canada for the financial resources to undertake this work.

EXECUTIVE SUMMARY

The work experiences of women employed in resource sectors have largely been hidden from public discussion. Policies geared toward improving working conditions for the general work force have been developed; however, specific needs of women working in resource industries have been ignored due to the predominance of men and the assumption that men and women share the same issues. This project makes visible the employment experiences of rural women in these industries, particularly as they have fewer job opportunities than women living in cities. We reviewed the nature and extent of rural women's employment experiences in resource industries and provided recommendations focussed on women's needs.

This project used a multi-method research strategy to gain a full understanding of women's experiences in forestry and agri-food. Special data runs from Statistics Canada were used to determine the number of women employed in forestry and agri-food in different job categories across Canada and in Saskatchewan. We also conducted in-depth interviews with women employees and their employers in each sector in Saskatchewan. We completed interviews with 40 women from forestry and 43 women from agri-food, as well as with three employers from each sector.

Women explained that job opportunities in rural places were still segregated by gender. "Traditional" female employment was largely available in rural communities, yet agri-food and forestry industries offered more opportunity to obtain non-traditional work, for example, as managers and machine operators.

While opportunities may be increasing for women in forestry and agri-food, family commitments, such as caring for children and maintaining family life, continue to be a challenge. Flexibility at the workplace continues to be important for women who have to juggle day-to-day commitments, particularly for women working shift work in the forest industry. Yet, while shift work offers some forms of flexibility, it is often very difficult for those trying to maintain family life. Finding quality child care for shift workers is particularly difficult.

Health and safety were important issues for women working in agri-food. In particular, women employed at two meat processing companies described safety violations and dangerous working conditions at their workplace. While the nature of their work is hazardous, pressure by management and floor supervisors to increase productivity has severely reduced the safety of employees. Women employed in hog barns noted concerns of poor air quality due to working in a confined workplace surrounded by hog dust and gases.

Many of the women interviewed reported they enjoyed their workplace relationships. For the most part, workplace harassment is considered to be a thing of the past; however, some women in forestry and in agri-food did report instances of discrimination and sexual harassment that reduced the quality of their work situation. In most cases, the women did not

report these occurrences to their employers. Despite the absence of outright harassment, women reported challenges associated with being taken seriously and proving they were competent or equal employees to their male counterparts. This issue is arguably more challenging to address.

Recommendations

The following recommendations are based on the findings from this research and on suggestions provided by the women who participated.

1. Industry, community organizations and government need to work collaboratively to provide viable economic opportunities for women so they can contribute a substantial income to the household.

2. Industry, workers, unions and communities are encouraged to work together to come up with creative ideas to increase child-care options available to rural families.

3. Unions, workers, companies and government are encouraged to work together to develop flexible and creative ways to provide child care for shift workers.

4. Company efforts to develop more creative recruitment strategies should be supported by provincial policy makers and unions.

5. Companies are encouraged to determine what strategies, if any, might be useful to attract and retain workers within designated equity groups (women, Aboriginal, minority and those with a disability).

6. Opportunities for flexible work and job security should be addressed through discussion and debate among workers, unions, government policy makers and companies not involved in contract bargaining.

7. The wages obtained by women in agri-food should be addressed by industry and government, particularly by employers that provide wages at the minimum level.

8. The disparity in wages between office and production workers should be reduced by unions, government and industry.

9. Any move to enforce the requirement that workers work overtime should be opposed.

10. Government should be encouraged to make improvements in labour practices for all workers, such as increasing minimum wage, ensuring protection for part-time workers and improving job security.

11. Continual monitoring and enforcement of the use of appropriate personal protective equipment (PPE), machine guards and other safety measures are required to control safety and health risks in the agri-food and forestry sectors.

12. Bonus premiums should be considered for meat packing plants to compensate for the increased risk of injuries, stress and health-related problems.

13. Health and safety courses should be provided on an ongoing basis on the handling of dangerous substances and to stress that working conditions are dangerous unless safety and health protocols are followed.

14. Managers at all levels must reinforce that production targets should not be achieved at the risk of personal employee safety.

15. Companies that wish to retain their productivity levels might consider how best to secure the health of their long-term employees.

16. Companies should consider providing "bursaries" for child care for women seeking to enhance their education.

17. Women with children often turn down advancement positions due to family commitments. Companies need to consider how to make management more attractive to women if they wish to have women represented in other job classifications.

1. INTRODUCTION

The purpose of the research is to understand the nature, extent and conditions of women's employment in the forestry and agri-food industries in Saskatchewan. Governments at all levels in Canada promote the further processing of resources as a strategy in rural development; increasingly, rural women are taking up these opportunities as they seek to maintain their families in rural Canada where good-paying jobs for women are often scarce. While women do have an important role in the renewable resource sector, their contribution has largely been absent from any public discussion. The ultimate goal is to document the opportunities and experiences rural women have in these industries. Particular issues include safe and healthy (socially, psychologically and physically) workplaces, job (re)training and upgrading, and other social services that will allow women to engage in paid employment. Women working in the agri-food and forestry industries, as well as their employers, participated in the study providing information in these various areas. The goal is to provide recommendations to improve their work environments through programs, such as sensitivity training and restructuring of work days to meet women's needs.

Questions Addressed

Our research addresses the following specific questions.

Positions of Women in Resource Industries

- What positions do women hold within the formal employment structures of forestry and the agri-food industry?
- Are there differences in the employment positions of women among women living in different parts of Canada?

Women's Employment Experiences

- What employment opportunities are available or are emerging for rural women in these industries?
- What barriers do rural women face in attaining, retaining and becoming promoted in quality jobs in the agri-food and forestry industries?
- Why do women leave employment in these industries?

Policy Implications

- What experiences documented above are unique to each resource sector and what ones are shared? How can these similarities and differences be explained?
- What existing or new policies and programs can be used or created by the private and public sectors to encourage the availability of quality employment opportunities, particularly for rural women?

- What existing or new policies and programs (employment or other social policies) can be used or created by the private and public sectors to encourage rural women to attain, retain or become promoted in employment in these resource sectors?

2. LITERATURE REVIEW

The Rationale for Studying Rural Women's Employment

Women have long worked in resource industries including fishing, forestry, mining, agriculture and tourism (Sachs 1997). Yet, surprisingly, their employment contributions to these industries have been largely absent from public discussion. While there has been a great deal of research attention given to "redefining women's work" to include their paid and unpaid work contributions to households, businesses, communities and so on (e.g., Waring 1988), relatively less attention has been paid to documenting women's employment experiences in rural contexts. Consequently, the work of rural women is largely hidden and our understanding of their employment experiences remains muted.

This gap in the basic understanding of the structure of women's employment is made larger by economic globalization and the consequent restructuring of resource industries, rural economies and rural communities. While we know that the loss of social services and depopulation of many rural areas across Canada affects male and female workers differently (Leach 1999), the gap in our understanding of these effects persists. Unfortunately, research to date has not adequately addressed restructuring from a gender-based perspective. For example, when Egan and Klausen (1998) surveyed research that addressed gender and the restructuring of British Columbia's forest industry, they found a paucity of research focussed on these issues. They noted that while some investigations used a gender-sensitive approach (e.g., MacKenzie 1987; Grass 1987; Grass and Hayter 1989; Stanton 1989; Hayter and Barnes 1992; Hay 1993),

> the bulk of recent research…neglects gender as a central category of analysis (e.g., Drushka 1985; Ettlinger 1990; Hayter et al. 1993; Drushka et al. 1993; Barnes and Hayter 1994; Hayter and Barnes 1997),…and overlooks the marginalised position of women in the paid labour force and forest-sector unions and, moreover, ignores the broader issue of the sexual division of paid and unpaid labour in forest-dependent communities (Egan and Klausen 1998: 9).

In Canada, Leach's work stands out for its attempt to address the differential effects of restructuring on the lives of rural women and men (e.g., Leach 1999). Nevertheless, her research remains focussed on the experience of rural dwellers in southern Ontario and does not speak to workers' experiences in primary resource industries.

Despite this gap in research and understanding, policies about employment continue to be developed without considering the different needs of the labour force by gender, location in the employment structure and location within rural systems across the country. Consequently, opportunities for, and barriers to, women's attainment and retention in resource jobs and their experiences of employment have not been systematically addressed from a policy perspective.

In this context, the purpose of this report is twofold. First, it provides visibility to rural women's work, by documenting the kinds of jobs women hold in agri-food and forestry industries in Canada broadly, and in Saskatchewan more specifically. Second, it discusses the experiences of Saskatchewan women working in two resource sectors — forestry and the agri-food industry — to inform policy recommendations related to employment and rural conditions.

Finding Women in Rural Jobs

It is difficult to obtain accurate, reliable, valid, current, complete and commensurable data on gender and employment in resource sectors, such as forestry, agriculture, fishing and mining, as these data are not readily available from government agencies or private companies (Wright 2001). Employment counts by resource sector, location and gender in combination are not routinely made available by Statistics Canada, other government agencies, researchers or industrial employers. Company records typically do not distinguish between women in non-traditional jobs (e.g., planers) and women employed in traditional jobs (e.g., secretaries) within firms.

Nevertheless, there is no doubt that rural and resource industries in Canada have been male dominated, creating, in many cases a working*man's* culture (Dunk 1991). Census data reveal that women are employed in very small numbers in resource industries. For example, the 2001 Census of Canada reported that just about two percent of women in the paid work force were employed in occupations unique to primary industries, representing less than one percent of the total work force in Canada. This figure compares with five percent of men in the paid work force employed in occupations unique to primary industries, representing three percent of the total work force in the country.

Given these data, it is tempting to say that the problem is not sufficiently large to warrant any special attention. Yet, researchers working across several resource sectors have found that census definitions typically do not capture the extent and nature of workers' participation in renewable resource sectors (e.g., Brandth and Haugen 1998; Sachs 1996; Wright 2001). The definitions of basic categories, such as "occupations unique to primary industries" do not capture the range of jobs typically included in a resource industry. Additional census tabulations that break down basic categories reveal a larger range of job categories and, consequently, provide larger numbers of women and men employed in resource industries. These special tabulations tend to be expensive and frequently are not used. Thus, researchers who rely solely on published census data tend to underestimate the number of women (and men) who work in resource occupations (for discussion, see Reed 2003b). These limitations point to the need to consider census data with some qualifications and to supplement the data with other sources to understand the range of possible jobs for women and their work experiences.

The Structure of Job Opportunities for Rural Women

According to a broad literature that addresses rural and resource communities, traditional conceptions of femininity and masculinity are strong in rural resource communities where

women are seen as the primary caregivers and nurturers, and men as the providers and decision makers (Gibson 1992; Little 2002). These conceptions are reinforced by a dominant ideology that locates women's "rightful" place to be the home and contributes to a relative lack of employment prospects for women outside the home. The impacts of geographic and social isolation, lack of employment opportunities, financial and emotional dependence on spouses, company domination of social life, dominant ideology and limited social services have generally been viewed as limiting women's opportunities to take up paid employment in rural resource communities (Cloke and Little 1990; Gibson 1992; Little 1987; Marchak 1983; Seitz 1995; Warren 1992).

Additionally, employers in resource sectors have taken advantage of these traditional ideologies (women as the primary caregivers and men as the main breadwinners) to encourage men to undertake shift work and women to stay at home and care for the family (Luxton and Corman 2001). Economic restructuring of resource industries has recently encouraged rural women to find employment to support the family and household. Women in forestry and mining often point out that economic necessity is a major reason for finding paid employment, particularly when men's jobs are threatened either from industry-wide layoffs or because of strike action (Luxton and Corman 2001). In agriculture, restructuring, unstable farm prices and rising input prices resulted in farm families seeking diversified sources of income to supplement the farm and household income (Martz and Brueckner 2003; Martz 2004). Since many farm families can no longer depend on the farm as a primary source of income, farm women increasingly work off the farm to support both the family and farm operation (Sachs 1996; USDA 2002; Ahearn and Lee 1991).

But women are not just forced to work because of family economic imperatives. Women want to work and they seek recognition for their efforts. For example, women living in small towns on northern Vancouver Island in the 1990s had higher rates of participation in the work force than women in the province overall. Nevertheless, women on northern Vancouver Island were more highly represented in part-time employment and they received lower wages than the average for women in the province (Reed 2003b).

Beyond ideological constraints, there are practical limitations to women's employment opportunities in rural areas. When seeking employment, rural women are confined by the limited opportunities available to them in their communities, particularly highly skilled jobs that pay well. Often, the only job options available to rural women are menial, unskilled, low-paying, part-time jobs, such as working in convenience stores, shopping centres, housekeeping or minor clerical work. Jobs in resource industries are often highly desirable. Female waged employment is scarce in male-dominated positions in mining, forestry and fishing as these jobs are seen to be physically demanding, dangerous and dirty (Gibson 1992; Fink 1998; Sachs 1997). An exception to this observation occurs in the food-processing sector where women work in high numbers. In this sector, the work is characterized by high transition rates and poor wages, and jobs are flexible, dangerous, repetitive and unskilled (MacLachlan 2001; Griffith et al. 1995).

Their commitment to home responsibilities, particularly child care and, increasingly, elder care also shapes women's employment choices. Women may seek part-time or flexible work

to meet their care commitments and will re-organize their paid employment, if family needs or emergencies arise (Little 2002; Luxton and Corman 2001). These commitments place rural women at a particular disadvantage compared to urban women, as rural communities have very limited — if any — child- and elder-care services available. Shift work schedules have a strong impact on both partners, requiring additional juggling particularly if there are other family members requiring care (Luxton and Corman 2001). These commitments clearly affect the options available to women, as they may seek employment that will provide them with the flexibility to meet family needs.

Workplace Conditions in the Agri-Food and Forestry Industries

In contrast to a large body of labour theory to explain industrial and urban situations, there is a paucity of theory that explains gendered labour practices in rural places and resource sectors, particularly outside of agriculture (Halseth 1999). Resource industries have a long history of marked job segregation and exclusion of women from certain job classifications. Job segregation — the strong association of women or men with particular kinds of employment — remains strong even today.

Labour segmentation theory advanced by Doeinger and Piore (1971) divides the labour market into two sectors. Jobs in the internal (primary) segment are characterized by "high wages, good working conditions, employment stability, chances of advancement, equity, and due process in the administration of work rules" while the external (secondary) segment contains jobs with "low wages and fringe benefits, poor conditions, high labour turnover, little chance of advancement, and often arbitrary and capricious supervision" (Doeinger and Piore 1971: 165). Furthermore, the secondary sector is more likely to be composed of workers who are female, belong to a visible minority, and are not part of a union. Hanson and Pratt (1995: 6) suggested that women's exclusions from the internal segment are built "on the sexist practices of male employers and employees" where "unions and professional organizations [organize] to shelter jobs for themselves."

Rural women in all resource industries are less likely to have positions in professional or managerial positions, and few have opportunities to move into these positions (Hayter 2000). If women in rural communities want these positions, they often relocate to larger centres where more options are available to them. Instead, women in resource communities may settle for part-time, temporary and casual work. These jobs are not only low paying, but also lack benefits, holiday pay and sick leave, and provide little opportunity for promotion (Little 2002).

Women work in primary agriculture for wages as hired labour. However, the majority of women in primary agriculture work as family labour for non-monetary benefits. Until 1991, when Statistics Canada allowed more than one operator to be identified on Canadian farms, much of this work was invisible. In a recent study of Canadian farm women (Martz and Brueckner 2003), women worked an average of 3.5 hours each day at farm work, most often in livestock work, record keeping and accounting, driving trucks and supervising farm labour. Men have traditionally worked at operating large machinery. However, at harvest, or other times when extra help is needed on the farm, the gendered differences between women

and men's work becomes less apparent and women often take on duties primarily seen as masculine.

Bryant and Perkins (1982) found women employed in agricultural processing industries in the United States made up the majority of the labour force and noted that their work was highly gender segregated. In the meat packing industries, men and women have very different jobs and different pay scales (Fink 1998). Women are typically involved in the low-paying and unskilled end of the production process, such as meat preparation, labelling and packaging of meat (MacLachlan 2001; Griffith et al. 1995). The more physically and mentally arduous work, such as the kill line and the de-boning of meat, is predominantly done by the strongest and most experienced men. These jobs, as opposed to the packing jobs, are also the higher paying jobs, in which few women have the opportunity to be involved (MacLachlan 2001).

Tomoda (2000) consistently documented the wage differential between men and women in the meat processing sector in a number of countries, due to differences in work hours, division of labour and gender. The differences in wages and jobs between men and women in the meat packing plants can be attributed to the de-skilling of food production through mechanization and assembly line techniques. The meat packing industry was at one time a male-dominated industry, but this is rapidly changing as the industry restructures. With the introduction of the assembly line, meat packing plants were able to increase their production rates, lower their wage labour and increase their profits. To ensure low wage rates, meat packing plants in the United States targeted vulnerable populations, particularly single women and migrant labourers willing to take on part-time, low-waged labour to support their families (Broadway 1999; MacLachlan 2001; Stull and Broadway 1995).

In forestry-related jobs, women are considered to be marginal actors in extraction and processing sectors, but hold the lion's share of office-related employment (secretarial and administrative support) (Grass and Hayter 1989; Hayter 2000). Increasingly, office jobs are not only secretarial and administrative (e.g., personnel), but also involve planning, regulation and enforcement, mapping, public education and consultancy. There is some evidence that women may be moving into these positions, but the opportunities in rural places may be quite small (see Reed 2003b; Egan and Klausen 1998; Brandth and Haugen 2000).

Once employment is obtained, women in resource extraction and processing occupations face a great deal of resistance, particularly by men who feel threatened by the presence of women working and competing for those positions (Tallichet 2000). Reskin and Padavic (1988) argued that women may retain these jobs where "men will tolerate women in predominantly male work settings if they work in 'women's' jobs…, but resist women doing traditionally male jobs in traditionally male work settings" (Reskin and Padavic 1988 cited by Tallichet, 2000: 235). As this observation was made some time ago, it is not clear if resistance is still as strong today. Women who do apply for positions considered outside of the natural confines of female employment may face outright exclusion from work opportunities or they may experience sexism, harassment and marginalization in their work

environments (Egan and Klausen 1998; Reed 2003a). These issues require further exploration to determine the challenges women face in the work environment.

Health and safety issues are also important for rural women workers and the communities in which they live. Recent research on the community impact of agricultural processing industries notes the increasing disruption of newcomers, the strain on housing and public facilities, the challenges of child care and shift work and divisions in the communities around environmental concerns (Broadway 2001, 1999; Daila et al. 2002). Research about the impacts of work on the employees of the agri-food sector highlights the poor quality of jobs (Qualman 2001), meaning that they are characterized by low wages, poor health conditions, poor worker relationships and high injury rates (Broadway 1999; Ansley 1999; Galston and Baehler 1995).

These issues are highlighted in research focussing on the meat packing industry. Workers' health and safety have been frequently described as having a lower priority for meat processing companies than maintaining high production rates. Repetitive movements (carpal tunnel syndrome), cold and wet working conditions, sharp objects, moving machines and animal carcasses make jobs in the meat processing industry extremely dangerous (Stull et al. 1995; MacLachlan 2001). Although women make up a significant proportion of the labour force in the food processing sector, most analyses have focused on the entire labour force instead of the specific experiences of women (Fink 1998).

The poultry industry has undergone more extensive restructuring than other meat processing industries, and is now predominantly mechanized with the exception of de-boning carcasses. With increased mechanization, there is an expectation to increase the speed of production. Due to this pressure, employees experience higher levels of work-related stress and workplace injuries to keep up with increased speeds on assembly line production. Assembly line production also gives corporations the ability to control the pace of production. Tomoda (2000) noted that in Canada, the increased speed of an assembly line forced employees using knives to perform their tasks in nine to ten seconds. Not only were higher injuries a result, but poor employee relationships occurred as workers accused one another of working too slow.

Studies of the hog industry largely focussed on the impact that intensive livestock operations have on the environment and rural communities (e.g., Genders 2000; Ketilson 2002). Studies completed in the United States documented similar issues in communities with intensive hog operations as in communities with meat processing plants including increased community mobility, low-waged employment, health and social problems, and strains on infrastructure and social services (CCPA 2000; Genders 2000). Additional documented issues include communities divided by opposing ideas, reduced quality of life (due to the smell), increased health risks (water and soil contamination) and the displacement of small-scale hog farmers (CCPA 2000; Genders 2000). However, literature on the working conditions in hog production is limited with no documentation of the Canadian experience.

There has been some focus on the health impacts of farmers and employees working in confined hog operations (Hurley et al. 2000; CCPA 2000). Confined hog operations containing 25,000 hogs can "produce as much effluent as a city with 50,000 people"

(Hurley et al. 2000: 323). These conditions increase the risk of exposure to harmful gases, such as ammonia and hydrogen sulphide. Studies have also found some evidence of reduced pulmonary function in farmers (Hurley et al. 2000) and in animals (Bongers et al. 1987). Individuals are also exposed to "hog dust" that contains particles from animals, feeds and manure. These toxins in the atmosphere cause chronic respiratory illnesses, such as asthma, chronic bronchitis, cough and phlegm and cold and flu symptoms (Hurley et al. 2000). Other health concerns include reduced hand strength due to repetitive motion and increased hearing impairment. Currently, research by the Institute for Agricultural Rural and Environmental Health (IAREH) in Saskatchewan is determining the level of pulmonary risk for employees in hog operations.[1]

Health and safety issues are also important in forestry occupations, particularly in "practical" forestry work that requires physical strength and endurance (e.g., scaling, production lines). The physical work and the chemicals used have been documented as health concerns by women working in the industry in British Columbia (Reed 2003b). Long-standing government regulation of the industry, unionization and competition among firms, have helped to develop a commitment to maintaining health and safety standards. Yet, the extent to which these commitments are met and whether they meet women's concerns has yet to be explored.

Female forest workers are also underrepresented in worker unions, and those who are in unions face barriers to participation (Egan and Klausen 1998; Reed 2003a). Furthermore, women are more vulnerable to the tactics of forest management companies and unions, because they typically have lower seniority arising from the history of their exclusion from many of the jobs in forest processing. As a result, during times of difficulty in the industry, when people are laid off or lose their jobs entirely, women's jobs more often than men's jobs are affected (Grass and Hayter 1989; Egan and Klausen 1998; Reed 2003a).

Other Working Conditions and Challenges

Despite official government and company policies to hire and retain workers and to maintain safe and healthy work environments, women may confront more subtle challenges to their employment in resource industries. Work in B.C. forestry suggests that women were consistently confronted with the concern that they were inadequately suited to work in forestry. This affected the perceptions men had of women's duties while on the job (e.g., where only female professional foresters were required to make the coffee and clean up after meetings), the opportunities for promotion (where women were passed over) and, ultimately, to the size of the pay cheque they brought home each month. Once in jobs, women believed they needed to prove themselves constantly. Women who had been employed for more than 20 years still believed they had to prove their worth; women who had been employed for only two years believed they never would be able to do so. Instead, many women stated that recognition of their abilities on the job would require a new generation of managers to replace the "dinosaurs"[2] currently in positions of prestige and power (Reed 2003a). These concerns suggest a need to investigate the extent to which official policies and contemporary societal and family pressures intersect to generate

favourable or unfavourable conditions and experiences of work for rural women in resource industries.

Gender and Policy

The establishment of gender-sensitive policies to address the differential needs of male and female workers has eluded policy makers. Gender-based analysis would consider all phases of employment — recruitment, retention, working conditions and relations, as well as adjustment strategies in the face of job loss. Few, if any, policies target differential needs of women and men in these categories. Most policies and programs in resource sectors have been aimed at the average worker, which has typically assumed a male who is either single or who is the primary breadwinner. This assumption has led to policies and programs that have discriminatory effects.

For example, most policies and programs developed to address economic downturns have focussed on retaining, retraining or offering retirement packages that typically favour the male wage earner, even when it is known that labour adjustment will be more difficult for women than for men. For example, in British Columbia, a government commission acknowledged that female job losses were more rapid than men's and the disproportionate stress associated with economic dislocation would be felt by women (CORE 1994a). Additionally, this commission cited a government study in Ontario that acknowledged that "women, in fact, take a greater cut in pay compared with men when they are displaced.... they experience significantly more long-term unemployment and earn less when they do land a job. Because of this, there is justification for special efforts to ensure that women have full access to labour adjustment services" (Ontario Ministry of Labour nd: 75-76 cited by CORE 1994a). Yet, these findings never formed part of the transition strategies and no adjustment programs specifically targeted women.

Instead, retraining and retirement packages were tied into employment insurance and seniority structures. In theory, these were available to all workers regardless of gender. In practice, the structure of the industry, union seniority rules, employment insurance regulations and other issues of accessibility (e.g., lack of transportation and child-care facilities) favoured male workers.

In sum, women's work in forestry and in some areas of the agri-food industry has been mainly unexamined by researchers and policy practitioners (Egan and Klassen 1998; Brandth and Haugen 1998; Porter 1985; Wright 2001; Sachs 1996). Women's employment (whether on the "main stage" of resource sector jobs or in "supporting roles") is viewed as secondary and policies that might encourage their employment or assist them when they become unemployed have not been formulated. There is a need to understand how women work in rural areas and what policies might assist them to seek and retain well-paid and secure employment. There remains a need to develop a gender-based analysis that can highlight the differential experiences and needs of women living in rural areas and working in resource sectors, and connect these needs to policy recommendations to enhance women's prospects for and experiences of employment.

3. METHODS AND STUDY PARAMETERS

Research Methods

This research used a mixed-method, multi-scaled approach including an analysis of census data, qualitative interviews with women employed in forestry and agri-food, and qualitative interviews with the employers of women interviewed. The research compares experiences in the forestry and agri-food sectors, realizing that some of the issues facing both industries are unique. While we focussed on obtaining qualitative data, quantitative data were also collected to help identify patterns. The qualitative data helped explain the "how" and "why" behind the patterns.

The research protocol was approved by the Research Ethics Board of the University of Saskatchewan before interviews were undertaken. This protocol requires researchers to inform all participants about the funding, purpose and any associated risks of the study prior to securing their agreement to participate. Participants are told that they may choose not to answer any question or they may halt the interview at any time without penalty. Additionally, they may ask that their interview be withdrawn from the study; however, no one did. All participants were given a $50 honorarium for their participation. This was granted regardless of whether the participants answered all the questions.

This study was considered a "low risk" study by the Research Ethics Board, because no deception strategies were used. Additionally, participants were guaranteed confidentiality. Employers, civil servants or other potentially interested parties did not, and will not, have access to the raw data. Only the researchers directly involved in the study were given access to the interview transcripts and all others gained access to this information either as anonymous quotations or in an aggregated form. No names were used in the report. Finally, the data are retained in a locked cabinet in the offices of one of the principal investigators.

Data Collection and Sample

Secondary data from Census Canada were analyzed to determine the geographic distribution of agriculture and forestry industries across Canada and Saskatchewan. Special data runs were also purchased from Statistics Canada on demographic and occupational characteristics of women working in these industries. For the purposes of the qualitative interviews, "rural" was defined as all locations outside the major centres of Saskatoon and Regina.

Qualitative data were collected from in-depth interviews with women employed in the forestry and agri-food sectors as well as the employers of the women interviewed. Women were recruited directly from rural employers in both industries. We approached the human resources department of each company and asked it to distribute a letter to all its female employees. The letter described the purpose of the project, outlined the rights of the interviewees and provided contact information. All the companies approached in agri-food agreed to help us in our recruitment efforts. Companies in forestry were less willing to

assist; two companies refused to participate. As a result, other methods were used to recruit women, such as advertisements in the local newspaper, posters at post offices and word of mouth. Women who left the industries were recruited by referral from the women who agreed to participate in the interview. Questions focussed on opportunities available to women in rural communities and within the forestry and agri-food industries, challenges in obtaining/retaining work, worker health and safety, presence of harassment and advancement and training opportunities (appendixes A and B).

In the agricultural industry, 21 women from the hog industry, 13 from the meat processing sector and nine women who left either the hog or the meat processing industries participated. We had greater success in locating women in the hog sector, as it is a rapidly growing industry in rural Saskatchewan. It was more challenging to locate women in the meat processing sector, because few of these companies are located in rural communities. Furthermore, the largest meat processing firm started strike action at the start of our recruitment efforts, and the strike was not resolved until the end of recruitment. As a result, many women were unwilling to participate due to concerns of job security.

In the forestry processing sector, 40 women participated including 18 women employed in wood processing industries, nine employed in pulp and paper, one government employee, six employed in primary forestry and six women who had exited forestry. The higher number of women interviewed in the wood processing industries reflects the larger number of wood processing companies in Saskatchewan as opposed to pulp and paper mills. Women who left the forestry industry were also more difficult to locate than women who had left the agriculture industries, likely due to the fact that few had left, because of the better wages and benefits in forestry compared to the agri-food industries.

As the final phase of data collection, in-depth interviews took place with the employers of women who had participated in the study. Three employers in forestry and three employers in agri-food participated. Questions asked of the employers focussed on recruitment, training, absenteeism, loss, work–management relations and global/regional/local issues affecting the company and employment (Appendix C). The majority of the questions examined how women, men, Aboriginal employees, visible minorities and those with a disability differed for each of the above areas. Employers were also asked if they could provide policy documents they had prepared for health, safety and harassment issues.

Population

In the agri-food sector, women were targeted from three employers from the hog industry and three employers from the meat processing sector. In the forestry sector, women were recruited from two employers in the pulp and paper sector, three employers from the wood processing industries and one employer from a primary forestry company. The companies ranged from small family-owned businesses to large multinational companies.

Eighty-six percent of women in the agri-food industry were full-time employees. Of those employees in the agri-food industry, all the women employed in the hog sector were

employed full time while 91 percent of women in meat processing were part time and nine percent were full time. All the women in the forestry sector were full-time employees.

The average age of women interviewed in the agri-food sector was 37, and the average age of women interviewed in the forestry industry was 40. The majority of women in both the agri-food and forestry industries were married or had a partner, where 74 percent of women in agri-food and 70 percent of women in forestry stated they had a spouse/partner. Forty percent of women in agri-food and 43 percent of women in forestry indicated they had young children to care for at home.

The highest level of education acquired by the majority of women interviewed from the agri-food industry was a technical certificate (35 percent) or Grade 12 (32 percent). Fourteen percent of women had less than their Grade 12, 12 percent had some university, five percent had completed their bachelor's degree and two percent did not finish their technical/college certificate. Women in forestry were, on average, more educated than women in agri-food. Twenty-five percent of women in forestry who were interviewed had a university degree, 35 percent had a technical/college certificate, six percent had some technical/college training and 15 percent had completed Grade 12.

As can be seen by Table 1, the study population focussed on women working in non-traditional jobs in the agri-food and forestry sectors. The majority of women interviewed in the agri-food sector were labourers, followed by administration occupations (clerical, secretarial and administrative), managers/supervisors and technical and trades. Compared to the Statistics Canada data, our population includes a higher proportion of women working as labourers and an underrepresentation of women working in business, finance and administrative positions. In forestry, women employed as labourers also had the highest representation, followed by professionals, administration and managers/supervisors. In forestry, we have a higher than average percentage of women working in the trades and as labourers, and a much lower than average percentage of women working in administrative positions.

Table 1: Proportion of Women Interviewed Compared to Proportion of Women in Occupational Classifications Based on Census Data, 2001

Occupations	Agriculture Interviews		Forestry Interviews		Agriculture Census Data		Forestry Census Data	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Managers/supervisors	4	9.0	3	7.5	32	1.0	95	8.2
Technical and trade	1	2.0	0	0.0	2,695	77.3	635	55.0
Administration	7	16.0	4	10.0	45	1.3	45	3.9
Professional	0	0.0	6	15.0	245	7.0	145	12.6
Labourers	31	72.0	27	67.5	465	13.3	235	20.3
Total	43	100	40	100.00	3,485	100	1,155	100

Sources: Statistics Canada 2001; forestry and agri-food interviews (2004).

Data Analysis

The demographic information from the women interviewed was coded into the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Atlas/TI was used in the coding and analysis of the qualitative interviews. The qualitative interviews were coded based on a predefined set of themes derived from the literature and research questions. However, additional themes which emerged during coding were also pulled out of the data. The major themes include:

- how women arranged for work;
- how women found their work;
- opportunities in the community;
- challenges to find work;
- barriers in retaining work;
- health and safety in the workplace;
- policies in the workplace;
- worker relationships;
- training/education at work;
- advancement opportunities;
- challenges in staying; and
- family life.

More refined themes were developed within each sub-theme to understand fully the employment experiences of women in both the agri-food and forestry industries.

4. MAKING VISIBLE/COUNTING WOMEN IN: RURAL WOMEN IN THE AGRI-FOOD AND FORESTRY INDUSTRIES

Geographical Location of Labour in the Agriculture and Forestry Sectors

Although this study focusses on women working in Saskatchewan, it is useful to look at where Saskatchewan is positioned with respect to agricultural and forestry workers in other Canadian provinces. Ontario had the highest number of people employed in primary agriculture production (Table 2) in Canada, accounting for 25.5 percent of the people employed. Ontario has the largest number of farms in Canada and also has a high proportion of farms that specialize in fruit, vegetable and greenhouse production, which tend to be more labour intensive. Alberta and Saskatchewan also have significant numbers of farms, and Alberta was the second largest employer in agriculture production (18 percent of the Canadian total). Saskatchewan follows Quebec, accounting for 16 percent of the Canadian total. Although Saskatchewan has more farms than Quebec, the types of agriculture in Quebec also tend to be more labour intensive than the grain and cattle production that dominates in Saskatchewan. The Maritimes and the Territories accounted for a very small proportion of people employed in agriculture production.

Table 2: Labour Force in Canadian Agricultural and Forest Industries Disaggregated by Province

	Primary Agriculture Industries[1]	Agriculture Manufacturing[2]	Primary Forestry Industries[3]	Forestry Manufacturing[4]
Province	%	%	%	%
British Columbia	9.53	8.15	34.17	26.09
Alberta	18.44	9.62	5.58	6.39
Saskatchewan	15.97	2.72	2.02	1.52
Manitoba	8.37	4.22	1.60	2.28
Ontario	25.45	39.54	12.25	21.46
Quebec	16.48	28.64	28.72	32.33
New Brunswick	1.99	2.85	8.10	5.78
Nova Scotia	2.12	2.44	4.55	2.50
Prince Edward Island	1.17	1.03	0.39	0.13
Newfoundland and Labrador	0.48	0.75	2.24	1.47
Yukon	0.02	0.00	0.18	0.05
Northwest Territories	0.01	0.01	0.21	0.00
Nunavut	0.00	0.02	0.01	0.00
Canada	100	100	100	100

Notes:
[1] This group of industries includes people working on farms and in support activities for farms.
[2] This group of industries includes food manufacturing, meat processing, milling, bakeries and other food manufacturing.
[3] This group of industries includes timber tract operations, forest nurseries and gathering of forest products, and logging activities.
[4] This group of industries includes sawmills and wood preservation, veneer, plywood and engineered work products, and pulp, paper and paperboard manufacturing.

Source: Statistics Canada (2001).

Primary agriculture in Canada is undergoing significant change. Farms are becoming larger and fewer with many farms unable to support fully a farm family. Between 1981 and 2001, the number of farms in Canada declined by 29 percent, with the most rapid decline from 1996 to 2001. Farm families also work at non-farm employment in greater numbers as farm incomes contribute, on average, only 17 percent of farm family incomes (Statistics Canada 2001). As a result, jobs in rural regions have become increasingly important for ensuring farm families are able to remain in rural areas. Primary agriculture is also changing in many ways, from increasing diversity in the crops grown and livestock in particular regions to major changes in the form of production. One change reflected in this paper is the intensification of hog production into large integrated facilities, which have become an important employer in some rural regions.

In agricultural manufacturing, Ontario accounted for 40 percent of employment, followed by Quebec with 29 percent. No other province in Canada rivalled Ontario or Quebec. Alberta accounted for 10 percent of the Canadian population employed in agricultural manufacturing, followed by British Columbia with eight percent. Saskatchewan ranked in seventh place, accounting for only three percent of people employed in agricultural manufacturing industries. Although Saskatchewan was a significant contributor to primary agriculture production in Canada, it was much less significant in agriculture manufacturing industries. The Government of Saskatchewan is attempting to increase agricultural manufacturing through its support of value added activities in agriculture.

Although Saskatchewan has had a forest industry for more than a century, it is only in recent years that the industry has been identified as an area of significant investment and growth. Rural restructuring has, among other things, meant emphasizing the non-agricultural sectors operating in the rural economy. Forestry has historically provided jobs for communities north of the agricultural belt. With expanding Aboriginal populations in central and northern Saskatchewan, the forest sector is seen as an important avenue for job creation. However, within Canada, the Saskatchewan forest industry is still relatively small. In primary forest production, British Columbia accounted for 34 percent of the Canadian labour force in forestry. Quebec was the second largest employer in forestry production, followed by Ontario, New Brunswick and Alberta. Saskatchewan ranked eighth in primary forest production in Canada and had much smaller proportions of employment in primary forestry than in primary agriculture.

In forestry manufacturing industries, Quebec had the highest proportion of people working, followed by British Columbia and Ontario. Other provinces with a large proportion of people employed in forestry industries were Alberta and New Brunswick. The remaining provinces were less significant in forestry manufacturing, with Saskatchewan again ranking eighth.

Women in the Forestry and Agriculture Labour Force

The proportion of females and males in primary and secondary forestry and agriculture industries is presented in Table 3. Women were better represented in agriculture industries than in the forestry industries at both the provincial and national levels. Women accounted

for 34.9 percent of the primary agriculture labour force and 39.8 percent of the agriculture manufacturing labour force in Canada. Women had a much lower representation in forestry industries, accounting for only 15.2 percent of the workers in primary forestry industries, and 14.2 percent in the forestry manufacturing industries.

Women in Alberta were better represented in primary forestry industries than in all other provinces, where they accounted for 22 percent of the primary forestry labour force. Ontario had the second highest percent of women employed in primary forestry industries followed by Saskatchewan and British Columbia.

In forestry manufacturing industries, Manitoba had the highest percent of women employed, accounting for 20 percent of its labour force in forestry manufacturing. Saskatchewan was second in the country, where 18 percent of the forestry manufacturing labour force was female. Saskatchewan was followed closely by Ontario and Alberta.

The percentage of women in the primary agriculture and agricultural manufacturing industries was fairly equal across the provinces. It was interesting to note that the Northwest Territories leads the rest of Canada, with women making up 60 percent of the primary agriculture labour force. However, this is a result of the small numbers being representative of the population. British Columbia, Yukon and Nova Scotia had a higher proportion of females employed in the primary agriculture industries than other provinces. Despite the importance of agriculture in Saskatchewan, it had the third lowest proportion of women employed in primary agriculture industries. However it is important to note that many women working in primary agriculture are never counted in official statistics (Martz and Brueckner 2003).

Table 3: Proportion of Females and Males in Primary and Manufacturing Agricultural and Forestry Industries, Disaggregated by Province

	Primary Agriculture Industries		Agriculture Manufacturing		Primary Forestry Industries		Forestry Manufacturing	
Province	**% F**	**% M**	**% F**	**% M**	**% F**	**% M**	**% F**	**% M**
British Columbia	43.7	56.3	43.2	56.8	16.9	83.1	11.7	88.3
Alberta	35.8	64.2	36.1	63.9	22.4	77.6	16.4	83.6
Sask.	30.2	69.8	27.9	72.1	17.3	82.7	17.8	82.2
Manitoba	32.0	68.0	36.3	63.7	13.1	86.9	19.9	80.1
Ontario	36.8	63.2	43.9	56.1	18.0	82.0	17.5	82.5
Quebec	32.6	67.4	36.9	63.1	13.2	86.8	13.8	86.2
New Brunswick	29.7	70.3	36.3	63.7	11.2	88.8	13.9	86.1
Nova Scotia	36.7	63.3	36.9	63.1	10.3	89.7	11.1	88.9
Prince Edward Island	27.4	72.6	32.1	67.9	7.1	92.9	13.6	86.4
Newfoundland and Labrador	32.4	67.6	38.2	61.8	9.8	90.2	6.4	93.6
Northwest Territories	60.0	40.0	40.0	60.0	15.9	84.1	0	0
Yukon	36.8	63.2	0	0	10.5	89.5	0	100
Canada	34.9	65.1	39.8	60.2	15.2	84.8	14.2	85.8

Source: Statistics Canada (2001).

Ontario and British Columbia had the highest percentage of females employed in their agricultural manufacturing industries. This was followed by Quebec, New Brunswick, Manitoba and Alberta. Compared to all other provinces and territories (with the exception of Yukon and Nunavut), Saskatchewan had the lowest percentage of women in agriculture manufacturing industries.

The vast majority of women employed in the forestry and agriculture industries in Saskatchewan, in 2001, were either farm operators or labourers, accounting for 22,930 women in the labour force. There were more women working in primary agriculture than in agricultural manufacturing or the forest industries. However, women were better represented in agricultural manufacturing industries than in the forestry manufacturing industries in Saskatchewan.

Women employed in primary agriculture and forestry predominantly lived in rural areas while women employed in the manufacturing industries most commonly lived in urban centres in Saskatchewan. This is not surprising, as rural communities rely on primary production industries for employment, whereas urban centres are more diversified with the secondary and tertiary industries. For example, in Saskatchewan, Saskatoon is home to Mitchell's Gourmet Meats and Prince Albert is home to Weyerhaeuser Canada Ltd.[3]

As shown in Table 4, women in the primary agriculture industry were equally distributed across the majority of Saskatchewan's census divisions with the exception of Census Division 18, which includes most of Northern Saskatchewan. The largest number of women employed in the primary agriculture industry is in Census Division 11, with 2,225 women. Census Division 11 includes the city of Saskatoon and its surrounding agricultural land which incorporates a number of nurseries, greenhouses and u-pick operations — agricultural operations that more often include women. Agricultural manufacturing is also concentrated in Saskatoon, as well as in census divisions 10 (Wynyard), 6 (Regina) and 9 (Yorkton).

Census Division 15, which includes the City of Prince Albert, was home to the largest groups of women employed in both primary forestry industries and forestry manufacturing in 2001. Census divisions 16 (Big River) and 18 (northern Saskatchewan) had the second highest number of women employed in primary forestry industries. The majority of females employed in forestry manufacturing were located in census division 15 (Prince Albert), followed by 14 (Hudson Bay) and 11 (Saskatoon). (See Figure 1.)

Women's Occupations

The occupations of women employed in the forestry and agriculture industries in Canada are highlighted in Table 5. In primary agriculture industries, women were overwhelmingly employed in occupations unique to primary industries, such as farm operators and agricultural or horticultural workers. The second largest group of women were employed in business, finance and administrative occupations, which includes clerical and secretarial workers followed by occupations in sales and service.

Table 4: Number of Women Employed in Agriculture and Forestry Industries in Saskatchewan				
Census Division	**Primary Agriculture**	**Agriculture Manufacturing**	**Primary Forestry**	**Forestry Manufacturing**
	#	#	#	#
1	1,055	30	0	25
2	1,120	10	10	0
3	1,165	20	0	0
4	1,065	10	0	0
5	1,305	25	0	0
6	1,795	195	10	20
7	1,360	95	0	30
8	1,515	45	0	0
9	1,205	150	25	10
10	910	235	0	0
11	2,225	635	20	110
12	1,215	85	0	0
13	1,310	20	0	0
14	1,730	40	45	125
15	1,745	30	115	190
16	1,220	70	65	70
17	985	40	35	90
18	10	10	65	15
Total	22,935	1,740	375	675
Rural	20,270	520	275	275
Urban	2,665	1,220	100	400

Source: Statistics Canada (2001).

Table 5: Occupations of Women in Forestry and Agriculture Industries in Canada								
	Primary Agriculture		**Agriculture Manufacturing**		**Primary Forestry**		**Forestry Manufacturing**	
	#	%	#	%	#	%	#	%
A. Management	995	0.6	4,880	5.4	480	2.9	1,660	4.8
B. Business, finance and administrative	14,035	8.5	14,405	15.9	6,900	42.2	12,985	37.1
C. Natural and applied sciences and related	1,785	1.1	3,215	3.6	1,820	11.1	1,755	5.0
D. Health	235	0.1	215	0.2	100	0.6	225	0.6
E. Social science, education and government services	225	0.1	335	0.4	85	0.5	130	0.4
F. Arts, culture, recreation and sport	495	0.3	150	0.2	90	0.6	375	1.1
G. Sales and service	6,485	3.9	18,235	20.2	1,000	6.1	2,005	5.7
H. Trades, transport and equipment operators	900	0.5	1,530	1.7	360	2.2	1,985	5.7
I. Occupations unique to primary industry	138,915	83.6	300	0.3	5,310	32.5	555	1.6
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	2,065	1.2	47,070	52.1	220	1.4	13,315	38.1
Total	166,135	100	90,375	100	16,345	100	34,980	100

Source: Statistics Canada (2001).

Figure1: Saskatchewan Census Divisions

In 2001, 90,375 women worked in agriculture manufacturing industries in Canada; 52.1 percent of the women were machine operators or labourers in occupations unique to processing and manufacturing. Sales and service occupations engaged 20.2 percent and 15.9 percent were employed in business, finance and administrative occupations.

Women in the primary forest industries in Canada were employed in occupations unique to processing and manufacturing, followed by sales and service occupations and business, finance and administrative occupations. In the forest manufacturing sector, the largest group

(38.1 percent) of women were in occupations unique to processing and manufacturing followed closely by women working in business, finance and administrative occupations (37.1 percent). Women were fairly evenly represented at approximately five percent in natural and applied sciences, sales and service occupations, trades and management occupations.

Table 6 illustrates that women accounted for 30.2 percent of the primary agriculture labour force and 27.9 percent of the agriculture manufacturing labour force in Saskatchewan. In the forest sector, women accounted for 17.3 percent of workers in the primary forestry industries, and 17.8 percent of workers in forestry manufacturing industries. Women in Saskatchewan made up a slightly higher percentage of workers in forestry industries than the Canadian average.

In Saskatchewan, 1,725 women worked in agriculture manufacturing industries in 2001. Of these, 54.2 percent were working in occupations unique to processing and manufacturing, most often as machine operators or labourers. Another 18.8 percent worked in sales and service occupations and 17.8 percent worked in business, finance and administrative occupations. In Saskatchewan, a higher percentage of women in the primary sector worked as farm operators and labourers than in the rest of Canada. Women working in agriculture manufacturing industries in Saskatchewan were represented in the business, finance and administrative occupations and the occupations unique to processing and manufacturing to a greater extent than women in Canada as a whole.

In Saskatchewan, 375 women worked in primary forest industries including timber tract operations, forest nurseries, logging and support activities for forestry. Women working at occupations unique to primary industry were predominantly labourers and logging and forestry workers (38.7 percent). The second largest groups of women were in business, finance and administrative occupations (34.7 percent) which were predominantly clerical and secretarial positions. Women also had higher than average representation in sales and service occupations and in the trades. In the forestry manufacturing industries, approximately one third of women were working in the business, finance and administrative occupations, most often in clerical and secretarial occupations. Another 34.6 percent worked in occupations unique to processing and manufacturing, most often as labourers or machine operators.

Women working in primary forestry in Canada were present in higher proportions in the business, finance and administrative occupations, natural and applied sciences, health and social science, education and government services occupations than women in Saskatchewan. Saskatchewan women were more highly represented in some of the less traditional occupations, such as management, trades, sales and service, and occupations unique to processing and manufacturing.

In the forestry manufacturing sector, census data suggested that Saskatchewan women were again more highly represented in management, trades, sales and service, and occupations unique to processing and manufacturing and social science, education and government services occupations.

Table 6: Occupations of Women in Forestry and Agriculture Industries in Saskatchewan								
	Primary Agriculture Industries		Agriculture Manufacturing		Primary Forestry Industries		Forestry Manufacturing	
	#	%	#	%	#	%	#	%
A. Management	55	0.2	80	4.6	15	4.0	55	8.3
B. Business, finance and administrative	1,615	7.0	305	17.8	130	34.7	235	35.3
C. Natural and applied sciences and related	125	0.5	35	2.0	10	2.7	25	3.8
D. Health	20	0.1	0	0	0	0	0	0
E. Social science, education and government services	25	0.1	10	0.6	0	0	10	1.5
F. Arts, culture, recreation and sport	10	0.0	10	0.6	0	0	15	2.3
G. Sales and service	460	2.0	325	18.8	35	9.3	40	6.0
H. Trades, transport and equipment operators	105	0.5	20	1.2	30	8.0	65	9.8
I. Occupations unique to primary industry	20,465	89.2	10	.06	145	38.7	0	0
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	60	0.3	935	54.2	10	2.7	230	34.6
Total	22,930	100	1,725	100	375	100	665	100

Source: Statistics Canada (2001).

It is interesting to note that the occupations of women in Saskatchewan in the agriculture sectors were less diverse than the Canadian average, while those of women in the forest sectors were more diverse than the Canadian average with higher than average numbers of women in management, sales and service, and trades, transport and equipment operators. This may reflect the more recent establishment of many of the forestry companies in Saskatchewan, at a time when traditional female work roles are being challenged and there are many more women in the labour force.

Occupations of Women and Men in Agriculture and Forestry

Table 7 reveals that Canadian women made up 88.4 percent of the workers in business, finance and administrative occupations, 81.2 percent of the workers in arts, culture, recreation and sport, 67.6 percent of workers in sales and service occupations and 59.5 percent of workers in health occupations in the primary agriculture industries. These are the traditional areas in which women have found employment. Women working in primary agriculture industries were also present in significant numbers in a range of occupations, with trades the only occupation where women made up less than 32 percent of workers.

Women in agriculture manufacturing made up over 50 percent of the workers in four occupational categories, including business, finance and administrative occupations; health occupations; social science, education and government services; arts, culture, recreation and sport. Unlike the situation in primary agriculture industries, women did not dominate sales

and service occupations. Women also account for smaller proportions of management occupations, natural and applied science and related occupations, and trades occupations.

Table 7: Occupations of Canadian Women and Men in Agriculture Industries				
Occupations	**Primary Agriculture Industries**		**Agriculture Manufacturing**	
	% F	% M	% F	% M
A. Management	32.8	67.2	27.9	72.1
B. Business, finance and administrative	88.4	11.6	59.6	40.4
C. Natural and applied sciences and related	40.3	59.7	41.7	58.3
D. Health	59.5	40.5	65.2	34.8
E. Social science, education and government services	46.4	53.6	56.8	43.2
F. Arts, culture, recreation and sport	81.2	18.8	68.2	31.8
G. Sales and service	67.6	32.4	46.2	53.8
H. Trades, transport and equipment operators	8.0	92.0	6.2	93.8
I. Occupations unique to primary industry	32.6	67.4	21.5	78.5
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	48.8	51.2	42.3	57.7
Total	34.9	65.1	39.8	60.2

Source: Statistics Canada (2001).

As shown in Table 8, women account for more than 50 percent of the workers in business, finance and administrative occupations, health occupations, arts, culture, recreation and sport, and sales and service occupations, in Saskatchewan's primary agricultural industries. Again, these are the traditional areas in which women have found employment. However, women working in primary agriculture industries were also present in significant numbers in a range of occupations, with no occupational category having fewer than 12 percent of women employed.

There was a greater degree of gender segregation in the agriculture manufacturing industries. Compared to the primary agricultural industries, women in agriculture manufacturing made up over 50 percent of the workers in only three occupational categories: business, finance and administrative occupations; health occupations; and arts, culture, recreation and sport. Compared to men, women also made up smaller proportions of management occupations, natural and applied science and related occupations, social science, education and government services and trades occupations.

Occupational segregation is stronger in the agricultural industries in Saskatchewan than in Canada as a whole. Women in primary agriculture industries in Canada were better represented in non-traditional women's occupations, such as management occupations, natural and applied science, social science, education and government services and occupations unique to primary industries than women in Saskatchewan. When women in Saskatchewan's agriculture manufacturing industries were compared to the Canadian average, women were less represented in all occupations with the exception of arts, culture, recreation and sport, which had very small numbers of workers.

Occupational segregation is higher in forestry than in agriculture with men overwhelmingly dominant in traditional male occupational areas, such as management; natural and applied

sciences; social science, education and government services; sales and service; trades, transport and equipment operators; occupations unique to primary industry and occupations unique to processing, manufacturing and utilities. Similarly, women dominate the business, finance, and administrative category, which includes clerical and secretarial workers. As seen in Table 9, women made up only 15.2 percent of the primary labour force in forestry and 14.2 percent of the forestry manufacturing labour force in Canada. In primary forestry, women filled 86.5 percent of the business, finance and administrative occupations followed by 50.6 percent of the sales and service occupations. Women made up between 30 percent and 50 percent of the workers in health occupations, arts, culture and recreation and sport occupations and sales and service occupations.

Table 8: Occupations of Saskatchewan Women and Men in Agriculture Industries

Occupations	Primary Agriculture Industries		Agricultural Manufacturing	
	% F	% M	% F	% M
A. Management	21.2	78.8	18.4	81.6
B. Business, finance and administrative	91.8	9.2	61.0	39.0
C. Natural and applied sciences and related	37.9	62.1	26.0	74.0
D. Health	66.7	33.3	0	0
E. Social science, education and government services	31.3	68.7	28.6	71.4
F. Arts, culture, recreation and sport	66.7	33.3	100	0
G. Sales and service	79.3	20.7	37.8	62.2
H. Trades, transport and equipment operators	12.1	87.9	2.4	97.6
I. Occupations unique to primary industry	28.5	71.5	22.2	77.8
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	21.7	78.3	27.7	72.3
Total	30.2	69.8	27.9	72.1

Source: Statistics Canada 2001.

Table 9: Occupations of Canadian Women and Men in Forestry Industries

Occupations	Primary Forestry Industries		Forestry Manufacturing	
	% F	% M	% F	% M
A. Management	9.3	90.7	12.6	87.4
B. Business, finance and administrative	86.5	13.5	64.9	35.1
C. Natural and applied sciences and related	17.0	83.0	14.0	86.0
D. Health	46.5	53.5	45.0	55.0
E. Social science, education and government services	30.9	69.1	27.1	72.9
F. Arts, culture, recreation and sport	48.7	51.3	35.1	64.9
G. Sales and service	50.6	49.4	24.5	75.5
H. Trades, transport and equipment operators	2.2	97.8	3.3	96.7
I. Occupations unique to primary industry	8.7	91.3	8.2	91.8
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	7.0	93.0	10.8	89.2
TOTAL	15.2	84.8	14.2	85.8

Source: Statistics Canada 2001.

Table 9 shows that in forestry manufacturing, women made up more than 50 percent of the workers only in business, finance and administrative occupations. Similar to the primary forest industries, women comprised 24 to 45 percent of the workers in health occupations; social science, education and government services; arts, culture and recreation and sport

occupations and sales and service occupations, in the Canadian forestry manufacturing industries. Compared to the primary forestry industries women had higher representation in management occupations in the forestry manufacturing sector, but lower representation in most of the other occupations.

Women were a smaller proportion of the labour force in Saskatchewan forestry industries than in Saskatchewan agricultural industries. Table 10 shows that women were dominant in business, finance and administrative occupations and sales and service occupations. In Saskatchewan, there were no workers in health occupations, arts, culture, recreation and sport or social science, education and government services in the primary forest industries. Women had low rates of participation in the trades, occupations unique to primary and processing industries, management, and natural and applied sciences.

The forestry manufacturing industries had a higher proportion of women in management positions than the primary forestry industries, although none of those women were in senior management. Women were only dominant in business, finance and administrative occupations, which includes the traditional clerical and secretarial occupations. Compared to men, women also made up smaller proportions of management occupations, natural and applied science and related occupations, social science and trades occupations.

Table 10: Occupations of Saskatchewan Women and Men in Forestry Industries

Occupations	Primary Forestry Industries		Forestry Manufacturing	
	% F	% M	% F	% M
A. Management	12.0	88.0	22.9	77.1
B. Business, finance and administrative	86.7	13.3	75.8	24.2
C. Natural and applied sciences and related	5.4	94.6	9.4	90.6
D. Health	0	0	0	0
E. Social science, education and government services	0	0	0	0
F. Arts, culture, recreation and sport	0	0	27.3	72.7
G. Sales and service	63.6	36.4	38.1	61.9
H. Trades, transport and equipment operators	10.9	89.1	6.6	93.4
I. Occupations unique to primary industry	11.3	88.7	0	100
J. Occupations unique to processing, manufacturing and utilities	13.3	86.7	13.9	86.1
Total	17.3	82.7	17.8	82.2

Source: Statistics Canada (2001).

Women in Saskatchewan in both the primary forestry and forestry manufacturing industries occupied fewer natural and applied sciences occupations than the Canadian average. This anomaly is worth exploring, as women working in forestry tend to have higher rates of formal education than do men. Saskatchewan women had higher representation than the Canadian average in all other occupational categories in both primary forestry and forestry manufacturing industries.

Table 11: Percent of Total Forestry and Agriculture Workers Who Were Female, by Work Classifications

	Agriculture				Forestry			
	Primary		Secondary		Primary		Secondary	
	% SK	% CAN	% SK	% CAN	% SK	% CAN	% SK	% CAN
Full-time, full-year	26	29	23	34	14	16	17	13
Full-time, part-year	24	34	29	45	15	10	16	13
Part-time, full-year	50	56	69	61	100	60	0	48
Part-time, part-year	39	44	53	56	19	26	17	25
In self-employment or did not work for pay	34	42	13	49	12	20	24	20

Source: Statistics Canada (2001).

Characteristics of Women Workers in Agriculture and Forestry

Work Type

As a percentage of the total number of workers in the forest sector in Saskatchewan and Canada, women were slightly overrepresented in part-time work and underrepresented in full-time employment. This trend was evident when examining the cumulative numbers for Canada and Saskatchewan. Although women only made up 15 percent of the work force in the forest sector in Canada, women made up 59 percent of the part-time, full-year employees and 26 percent of the part-time, part-year employees. Similarly, in Saskatchewan where women made up 18 percent of the work force in the forest sector, women were overrepresented in part-time positions making up 64 percent of the part-time, full-year employees. When these data were disaggregated into primary and secondary sectors, however, different patterns emerged for both Saskatchewan and Canada.

In the secondary forest industries, the most striking difference between Saskatchewan and Canada was that while 48 percent of the part-time, full-year employees were women in Canada, there were no part-time, full-year employees in Saskatchewan (Table 11). Moreover, in forest manufacturing industries of Saskatchewan, women were more equally represented across all work types whereas in Canada the representational difference among women in full-time and part-time work types was more pronounced.

In the primary sector, the representation of women in different work types in Canada was more variable than that of Saskatchewan, similar to results found for the secondary sector. One exception to this statement is that in Saskatchewan, all the part-time, full-year employees were female while in Canada as a whole women made up 60 percent of the part-time, full-year employees.

Women in agriculture were also slightly overrepresented in part-time work and underrepresented in full-time work in both primary and secondary agricultural industries. These differences however were not as pronounced as they were for the forestry industries. In Canada, while females made up 36 percent of the agricultural labour force, they represented 56 percent of the part-time, full-year labour force and 44 percent of the part-time, part-year labour force. Saskatchewan had a similar situation where women made up

51 percent of the part-time, full-year labour force; however, women made up a smaller proportion of the part-time, part-year labour force compared to Canada as a whole.

In the secondary industries, Saskatchewan had a much smaller proportion of women who were self-employed or did not work for pay when compared to all of Canada. However, in secondary industries, 69 percent of the part-time, full-year labour force in Saskatchewan was female whereas in Canada females only represented 61 percent of the part-time, full-year labour force. Saskatchewan women in agricultural manufacturing were less well represented in the full-time categories than women in Canada. However, women in agricultural manufacturing were much more likely to be employed in full-time work than women in forest manufacturing.

Gendered patterns in work types in primary industries were similar to those in secondary industries. However, women made up a smaller proportion of the part-time, full-year labour force compared to the secondary industries, where they represented 50 percent of the part-time, full-year labour force. This was also a smaller proportion than in Canada where 56 percent of the part-time, full-year labour force was female. Females in the primary agricultural industries had a much larger representation of women who were employed full time compared to the primary forestry sector. Females in primary agricultural industries predominantly come from family farm operations, whereas in the forestry industries, women were more likely to be working for a company.

Income
In the forest sector in both Canada and Saskatchewan, more females had incomes in lower income brackets than males (Table 12). Moreover, the income bracket representing the greatest number of females in the forest industry for both Saskatchewan and Canada is less than $10,000. In relation to Canada, Saskatchewan had a greater income disparity between males and females in the highest income categories. In the Saskatchewan forest sector, the greatest number of males was found in the highest income bracket ($60,000 and over), while in Canada the greatest number of males had incomes between $40,000 and $59,000 (Figure 12). In addition, females in the forest sector in Saskatchewan were less likely to be in the mid-range income brackets than their Canadian counterparts, but slightly more likely to be in the highest income brackets.

Similar to the forestry sector, more women in Saskatchewan and Canada working in the agriculture sector had incomes in the lower income brackets than did men. A large proportion of females (32 percent) made less than $10,000. The income disparity between males and females in Canada and Saskatchewan was similar. A higher percentage of males than females was in higher income brackets. Males employed in agriculture in Saskatchewan also had lower incomes when compared to the rest of Canada.

Women and men working in agriculture reported lower incomes than those working in forestry. This is partially related to the large number of farms represented in the data. Family farms within the last decade have undergone tremendous change. Due to increasing input prices and decreasing commodity prices, farm income is low (Martz 2004). In primary

agriculture, men and women were more likely to fall in the less than $10,000 income bracket, than men and women employed in forestry.

Table 12: Percent of Total Forest and Agriculture Workers in Selected Income Brackets in 2000, Disaggregated by Gender and Geography

Income	Agriculture				Forestry			
	Saskatchewan		Canada		Saskatchewan		Canada	
	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M
Less than $10,000	32	29	32	24	24	22	20	13
$10,000 - $19,999	25	23	27	18	21	14	20	12
$20,000 - $29,999	18	18	19	18	15	11	20	15
$30,000 - $39,999	11	13	11	15	12	11	16	15
$40,000 - $59,999	9	11	8	15	20	15	17	25
$60,000 and over	5	7	4	9	9	27	7	21

Source: Statistics Canada (2001).

Education

Forestry workers in secondary industries tend to have higher levels of education (Table 13), and females in both the secondary and primary forestry sectors were better educated than their male counterparts. More males obtained technical and trade certificates or diplomas while more women attended university. The highest level of education attained by the greatest number of men and women working in the primary sector was high school (with or without diploma).

Table 13: Educational Attainment of Primary and Secondary Workers in Forestry and Agriculture in Saskatchewan by Gender

Education	Agriculture				Forestry			
	Primary		Secondary		Primary		Secondary	
	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M
< Grade 9	15	17	4	6	5	14	0	7
Grade 9-13	48	50	54	56	43	43	34	40
Some post-secondary	5	4	6	6	8	6	5	5
Non-university certificate	18	16	23	23	27	24	34	38
Some university, not graduated	9	8	8	7	10	9	17	5
University, bachelor's degree	4	4	5	4	6	4	9	5

Source: Statistics Canada (2001).

Interestingly, there were no real differences in the educational attainment between males and females in the primary and secondary agricultural industries. Differences did arise between the primary and secondary industries where both males and females had lower educational attainment in primary industries versus secondary industries. High school (with or without a diploma) is the most common level of educational attainment for males and females. More males and females attained technical and trades certificates or diplomas in the secondary industries versus the primary industries. Very few individuals in either industry sector had university or some university.

Age

Women working in primary agriculture are much older than the women employed in the other sectors (Table 14). This can be explained by the aging trend among Canada's farmers. Primary agriculture also has a much smaller number of females between the ages of 25 and 34 compared to the other industries. Generally, this is the transition age between leaving home and starting a family. Often individuals in this age category will work in other industries, before coming back to the family farm operation to raise their own families. In both agricultural manufacturing and primary forestry the average age of females was between 35 and 44 with the average age of women in forestry manufacturing slightly younger. Women in the age category from 45 and 54 were equally represented among all four industries.

Table 14: Percent of Females by Age, Working in the Agriculture and Forestry Industries for Canada

Age	Agriculture		Forestry	
	% Primary	% Secondary	% Primary	% Secondary
15-24	13	21	24	30
25-34	8	20	20	20
35-44	18	31	27	33
45-54	21	22	17	11
55-64	20	5	9	6
65 and over	20	1	0	2

Source: Statistics Canada (2001).

Summary

Women in Canada are better represented in the labour force in primary and secondary agriculture than in primary and secondary forestry operations. In Saskatchewan, women make up only 30 percent of the labour force in primary agriculture, less than the Canadian average of 35 percent. In primary agriculture, this is linked to the predominant type of agriculture being grains, oil seeds and cattle, types of agriculture in which women have not traditionally been operators and which have not hired female labour. Similarly in agricultural manufacturing, the percent of women in the labour force (27.9 percent) is the lowest in Canada. In primary forestry, women make up 15.2 percent of the labour force in Canada and 17.3 percent of the labour force in Saskatchewan. In forestry manufacturing, women make up 15.2 percent of the labour force in Canada and 17.8 percent of the labour force in Saskatchewan. Women are slightly better represented in the forest industries in Saskatchewan due to the recent growth of that industry at a time when barriers are dropping and women are begin encouraged to work in the forest sector.

The occupational patterns of Saskatchewan women in the forest industries are similar to those of Canada. The vast majority of women employed in primary agriculture work as farm operators and labourers. In agricultural manufacturing, over 50 percent of female workers in both Saskatchewan and Canada work in occupations unique to processing and manufacturing as machine operators and labourers, occupations that women have traditionally held in this industry. Women are also represented in large numbers in the business, finance and administration category, in traditional women's jobs as clerical and secretarial workers. In

primary forestry, the pattern is both traditional and non-traditional with women predominately working as labourers, and logging and forest workers and, secondarily, in business, finance and administration (clerical and secretarial) positions. While in forest manufacturing, the traditional occupation of business, finance and administration employs the largest group of women, but it is closely followed by occupations unique to processing, manufacturing and utilities (machine operators and labourers).

Occupational segregation remains strong in both forestry and agri-food industries, with forestry demonstrating greater inequality in both primary and secondary sectors. In forestry, men fill, on average, over 80 percent of most occupational categories with the exception of business, finance and administration (clerical and secretarial) positions, where women fill over 80 percent of the positions. In this industry, women are most often working with other women and men are most often working with other men. However, in Saskatchewan, women do hold higher percentages of the traditional male jobs in management, sales and services, trades and occupations unique to processing and utilities indicating some women have made inroads into traditionally male domains.

Hanson and Pratt (1995) argued that women's work tends to be characterized by low wages and fringe benefits, poor conditions, high labour turnover, little chance of advancement and often arbitrary and capricious supervision. Little (2002) further noted that women often accept part-time, temporary and casual work, with low pay, no benefits and no opportunity for promotion. Some of these characteristics are evident in the agriculture and forest industries in Saskatchewan and Canada. Women's incomes have been shown to be lower than men's incomes in forestry and in agriculture. Women are overrepresented in part-time and underrepresented in full-time, full-year employment in these industries. Saskatchewan has lower rates of full-time, full-year employment in primary agriculture, agriculture manufacturing and primary forestry industries than the Canadian average. However, Saskatchewan has higher rates of full-time, full-year employment in forestry manufacturing.

The trend in primary agriculture was toward an aging population, where a large percentage of the labour force was 65 years and over. Women working in the manufacturing sectors were younger on average than women working in the primary sectors in both forestry and agriculture. Education levels were higher in forestry than in agriculture and also higher in the manufacturing industries than the primary industries. There was little difference in the education levels of men and women in agriculture; however, in forestry, women tended to be better educated than men.

The following section considers in greater depth the experiences of work as explained by women during interviews. The women interviewed are not representative of the sector as described by the Statistics Canada data in this section. Instead, they represent women who have taken up some of the opportunities that are beginning to arise for women in these industries. In primary agriculture, the women we interviewed do not work on the family farm, but are instead predominantly working as waged labour in intensive livestock production facilities, a recent development in primary agriculture. In forestry, although we did interview women in clerical and secretarial positions, we focussed on women moving into non-traditional occupations in the forest sector.

5. IN THEIR OWN VOICES: WOMEN'S EMPLOYMENT EXPERIENCES

This section reviews the experiences of women in the agri-food and forestry industries based on interviews conducted in 2004. Women were asked questions about how they found their job, why they chose their job, alternative job opportunities with their employers and in their rural community, how women perceived their work, what arrangements they made to balance home care and employment, the quality of their work (i.e., wages, health and safety, harassment, discrimination) and worker–worker and worker–employer relations.

Job Opportunities

Women employed in agri-food and forestry felt the job opportunities available in rural areas were still very traditional, particularly outside of their industry. They indicated that women were most likely to find positions as waitresses, child-care providers, nurses and teachers' aides, or in secretarial and accounting positions. When asked what they would do if they lost their job, women indicated they had few options and could only find work as waitresses, secretaries at small businesses, hairdressers, janitors or as clerks in retail stores.

In both the hog industry and forestry industry, women viewed their employment as less traditional.

> *We do have more women taking a challenge to do a different job. Like they're, I don't know, maybe a little bit more gutsy I could say now. You know, like the non-traditional roles. They're going in there to be a supervisor, they're going into that, more fork-lift drivers, more outside machine operators.*

Women in forestry identified opportunities to work as loggers, electricians, lumber graders, technicians and machine operators to name just a few. In the hog industry, women have increased opportunities to become assistant managers or managers of hog barns. Similarly, women working in both industries expressed the uniqueness of these opportunities. They did not feel they would have similar opportunities available at other companies outside of their respective industries.

On the other hand, women working in clerical and administrative positions in both forestry and agri-food industries felt they could find similar work at another company. They did not feel they had any limitations within their local community. However, women working in clerical and administrative positions were more likely to indicate that these positions are harder to come by, because of the level of competition that exists for these positions.

> *Like if you're talking opportunities for women, this is where most women want to be, we have numerous applications for clerical and administration here, but limited room because we do try to do more with less.*

Women working in both industries also noted the limitations of not having an education. As one woman said:

> *But really with no education and with the benefit package, you know, I think you would have to start going in to education and some things like that if you would want anything better.*

Women in the agri-food industry noted that to get any good job, whether one had the education or not, one would have to be willing to move to a larger centre.

Overall, women felt that job opportunities available in rural communities are limited, particularly jobs that pay a decent wage. One woman working in the meat processing sector indicated that the good paying jobs that people used to go to such as the public service, utility companies and the railroads no longer exist in rural areas. The lack of jobs in predominantly rural areas also means there are few alternative jobs that pay as well if their first job does not work out. Women frequently commented that the only opportunities available to them would be minimum waged service sector jobs. One woman noted that while she could work for a smaller business she would have to be willing to take a severe wage reduction, which she really didn't want to do.

> *I'm making more, and I mean not just five cents more an hour, like I'm making almost a dollar an hour more after five years at the hog barn than I was after 12 years at the dentist.*

Women working in both industries also noted how minimum wage jobs did not provide an adequate income to be able to survive and pay for their day to day needs without being reliant on someone else to help pay the bills.

> *How do you be self-sufficient on the minimum wage.... You have to have either a room-mate or a live in boyfriend, God help you, and that brings up another whole subject of ...why should you have to be counting on your fella or your husband...to help you pay the bills?*

Women with small children were also quick to point out that the income from a minimum wage job

> *would all go to daycare so it isn't worth it.*

A few women working in the agri-food industry noted they had postponed going back to work, because they could not afford the child-care bills when working at minimum wage employment.

Women working in forestry saw the possibility of moving to other forestry operations in the region, whereas women in agri-food processing saw other intensive livestock operations as possible alternatives. However, many of the women in forestry were more willing to be mobile, recognizing opportunities available to them further away in other centres. This may

reflect the clustering of forest operations around larger centres and the need for women wanting forestry work to travel or relocate to get employment. In fact, a number of women in the forestry industry had relocated to their respective employment from other provinces, such as British Columbia and Ontario. Alternatively, women working in both the meat processing and hog industries were more tightly bound to their locations, some because they were linked to family farm operations and some because of close connections with family and community members. None of the women interviewed in the agri-food sector had relocated to their home communities from other provinces because of employment opportunities, although some had moved to their communities because of family connections.

Job Opportunities for Women

Women in both the forestry and agri-food industries stated that more women were entering the work force and that employment opportunities for women were increasing compared to 2001. Not only did women from the hog industry indicate they could find work in the hog barns, but they listed opportunities considered to be traditionally male including jobs as welders, custom combiners, grain haulers, veterinarians, managers, government jobs, chemical representatives as well as jobs in the grain industry, cattle industry and in home based-businesses. One woman said:

> *To me, it was a man's world before. I like to see women in that now...like all the vets we're getting now, they're women vets, they're not all men vets. That's something I love to see, things like that happening.*

Another woman stated that the opportunities are increasing because attitudes toward women seem to have changed.

> *We are not just put on this earth to waitress and make babies, we can do the hard stuff too.*

One woman observed that women's attitudes have changed, so they feel more confident in going out and getting work.

> *It's still the old ways of thinking that are stuck in people's minds and it's hard for some women to jump past that in their own mind, but once they get through those stereotypes...things are going to change.*

Women working in the agricultural processing sector felt that in their region, women were working out while the men were working on the farm and staying home to care for the children.

> *Instead of the men going out, the women do.*

Women employed in the agri-food industry also observed that opportunities for women are increasing because the men in the communities leave during the winter months to work on the oil rigs, in the mines, in the forestry sector, to drive trucks, and in some cases, even more

to international destinations for good wages. As a result, husbands leave the home, farm, and children to be managed by their female partners until the men return home in the spring.

One half of the women interviewed in the forest industry also acknowledged that opportunities for women were increasing. Contributing factors included access to technical training, affirmative action policies, men becoming used to working with women, and younger men (with more progressive attitudes toward women co-workers) replacing the older men in the workplace. Some women thought there was already equality in the workplace.

> *If it's an opening there, we can take any job we want*

and

> *equal opportunity for equal knowledge.*

Others felt it was still a battle. One woman noted that the mill she worked at hired women as workers when they didn't have enough male employees and encouraged the men to tell their wives about job opportunities.

Women in the agri-food industry also felt that they brought particular qualities to the workplace, for example, their ability to think on their feet, they have a lot of common sense, and farm work is not just a man's job. Some of the maternal, caring roles associated with women are also viewed as beneficial in the barns, especially working with the baby pigs. Some of the women commented on how their employers recognize this and, as a result, are preferentially hiring women in the nursery and farrowing barns over men, favouring patience and caring over strength and toughness. Another woman noted that companies actively recruit women welders, because

> *they're good, they're more efficient, they do their work better, more picky.*

Similar comments were made by women in the forestry sector, where interviewees noted that women could more easily put up with repetitious work — the "boring stuff." One woman noted how her employers like hiring women, because they were better organized and paid closer attention to detail than the men.

> *In some cases, I think some of the guys like the fact that I'm a woman, because you look at things a little differently and women tend to organize things and pick up details that the guys don't look at.*

Not all the women were optimistic about the availability of employment for women in rural communities, but rather they felt things had not changed all that much. Some of the women in forestry and agri-food noted how discrimination in rural communities still existed and gave examples of how the traditional roles were evident.

> *Well, if you notice, like we have plumbing and we have the landscaping people and it's not very often that you see women plumbers. You don't see*

women doing landscaping unless they're in their own garden or yard you know...most cashiers are women, but we don't have men working [there]."

One woman in forestry indicated that she would have difficulty in finding an electrician job outside of forestry.

I went to school in [names town] for my electrical and it was very tough for me to get a job afterward, just, basically I guess being female, it was hard to find work.

One woman working for one of the meat processing companies indicated how the work she does has always been viewed as women's work.

Over the years, it has been a woman's job; it's never been classy work, and it's always been the work that people have looked down on. "Oh you work at the [processing] plant" and predominantly the people that did the processing work on the floor are women and of course the preferable jobs are the maintenance and the truckers and all that, well that's man jobs, right? And that wasn't looked down on...[and] it was looked down upon because it wasn't considered a nice job. You come out of here at the end of the day, you smelled, you were tired, your clothes were stained.

However, as services and other businesses leave rural communities, the agri-food processing jobs are increasingly viewed as ideal.

You don't get the jobs in the bank anymore, there's not the teacher's aides, the hospital work is all changed... so this has actually become a good job. You know a full-time one with benefits, rarely a chance to get laid off, so the perspective from the community has changed, but it's still women's work.

Finding Employment

Half the women employed in the agri-food industry found their employment through informal networks. People who were aware of job openings contacted women needing a job or who they thought would work out well. This strategy is based on a perception that informal networks provide better quality workers. If a person is recommended

she will probably be good, instead of taking any stranger off the street.

Three women indicated they were head hunted by their employer, because they were familiar with the kind of work required. The remaining women found their jobs through advertisements in the newspaper, posters in local businesses, training placements from an educational institution or by distributing résumés. One woman answered an advertisement for training that led to her job and another found her job from an advertisement at the local regional economic development authority. The women working at one particular meat processor noted that while they had to put their résumé in to the company, most people

knew that the company was always hiring and that it was a job that paid higher than minimum wage.

Two hog employers and their employees noted that their hiring process was becoming more formal, particularly for professional, clerical and technical workers. One hog employer noted that the company still relied heavily on word of mouth methods to recruit labourers due to the limited number of good quality employees in the area. The employer further mentioned that the company offered a $500 referral bonus to staff members who recruited new staff members. Both hog employers noted that their management positions are filled internally, where they advance their top employees through the company. The meat processing company employer noted that 80 percent of its hiring was through word of mouth and the remainder through advertising methods.

In the forest industry, hiring processes were more formal, possibly due to the presence of unions in these companies. Although many of the women were notified by friends and relatives about job openings, the women still had to go through a formal process of filling out applications and being interviewed. Many women responded to newspaper advertisements, two found their jobs on the Internet, one was approached by the company, and one was recruited while she was in training.

Nine women in forestry felt they were hired based on their employer's affirmative action policy.

> *I think there's an emphasis through trying to meet those labour diversity targets, so whether it's hiring women or hiring an Aboriginal or hiring a visible minority, those sorts of things, they're always there.*

Another woman thought that to meet minority quotas her employer hired women in clerical and administrative positions and then only a few in non-traditional roles. Three women employed in forestry felt that hiring was based on connections in the company, such as having family members working in the mill. Four other women felt that hiring was still largely discriminatory against women, particularly those with families.

> *People automatically assumed I was married and once they assume you're married they think you have kids and I wasn't touched.*

Compared to the agri-food industry, the forestry companies used more formal methods to hire new staff. One employer noted that hiring is mostly based on formal methods, such as advertising in the newspaper or through the Internet. For professionals and technical workers, hiring was strictly through formal methods, whereas hiring for management positions was based on an internal hiring process. Only 20 percent of clerical workers and labourers were hired through word of mouth. Another employer noted that none of the professionals, trades workers or managers was hired through informal methods, but the majority of their clerical staff was through word of mouth and ad hoc résumés placed at the company. The final employer noted that the majority of the hiring occurred through word of

mouth, and they preferred to hire locally. As they were based in a small rural community, it was unnecessary to advertise as everyone generally knew when a position came open.

Forestry companies operating in northern Saskatchewan that sought local residents were more likely than agri-food companies to seek Aboriginal workers. One company official suggested that companies were now trying to recruit Aboriginal workers by meeting potential employees living on nearby reserves. The employer expressed some frustration that unions did not support establishing "equity positions" as such a policy would go against the long-standing practice of respecting seniority. By going onto reserves directly, however, the company believed it could recruit a more diverse locally based work force that would benefit local communities. Despite an interest in hiring local Aboriginal peoples, forestry companies not owned by Aboriginal peoples did not have policies particular to Aboriginal workers, either at the recruitment stage or once Aboriginal workers were hired. Policies addressing such things as leaves of absence and workplace conduct were seen to apply equally to Aboriginal and non-Aboriginal people.

Challenges in Finding Employment

Half the women in forestry and more than half the women in agri-food felt they did not have any challenges in either finding or taking employment. One woman felt that finding employment in forestry was the solution she needed to care for her child, as she was paying high child-care costs. With the exception of arranging child care and managing the family, women in the forestry and agri-food sectors had marked differences in the challenges they faced. Women in forestry noted they had to deal with negative perceptions, relocating to a new community, handling the physical aspects of the job and working into a male environment. Women in agri-food, on the other hand, noted that family reputation, length of time out of work, and age were their main challenges.

Ten women in forestry and four women in agri-food noted the biggest challenges they had currently were associated with managing family responsibilities, including arranging for child care. None of the operations had child-care facilities on site. The availability of good quality child care was an issue for younger women in forestry, particularly for women working shift work. As one woman stated:

> *Now to find a baby-sitter, a good baby-sitter who will go with shift work, so yeah that would be hard.*

Shifts ending at midnight made regular child care out of the question, even if it was available in the local community. Some women in forestry grappled with whether they should have started work with young children, but felt it was necessary economically and personally for themselves.

> *If I [had started] working a couple years before I had the kids, I think it would have been easier. It wouldn't have been as much of challenge, because I would have been more established in my job, but you know things worked out O.K. so far."*

One woman working in the hog sector noted that her decision to go back to work was initially an issue both for her husband and children.

> *I was home…off and on, for 13 years, and it was quite a shock for everybody for me to be gone like that.*

She further went on to explain that it was really hard for her children to adjust, because they had to pick up extra home and farm chores.

Women entering into forestry often have to deal with the stigma of being a woman and are often required to challenge the traditional norms and ideologies. One woman in forestry noted she had to convince her grandfather she was able to work in forestry and another woman mentioned that her father was uncertain about her working in the industry.

> *I have an old fashioned father who thinks "why would my daughter go into forestry?"…He is very positive and happy where I am, but at that time having a daughter going into a man's career, it was kind of weird.*

On the other hand, another woman in forestry had to convince neighbours she wasn't going to be working with a group of men who were

> *going to gang rape me.*

Some women in both agri-food and forestry noted the small town setting presented challenges in hiring and promotion. Women worried they would not get hired in places where their husbands were working. Women in agri-food industries cited examples where they felt hiring was done on the basis of relationships. They also noted the barriers of having a family name that was associated with a negative reputation or living at an undesirable address.

> *Around here, it depends on your name; it depends on your last name. It's a bad town.*

Being a new person in a rural community can also be a challenge when community members do not know who is applying, but also because

> *it's not what you know, it's who you know.*

In forestry, family reputation is not as much of a problem, as a number of women had relocated from other communities to work for their employer. However, the challenge for some of these women was to relocate to a new community with few, if any social activities. For other women, arranging long distance travel and leaving their former employment to complete an interview was a challenge. Another woman mentioned that her challenge was to work in isolation in the bush, where she had little contact with others.

I had never worked in the bush before. I had never been out to the bush alone let alone finding land locations out in the back of nowhere.

Women of Aboriginal descent noted that leaving their home community and family was difficult, because they were removed from their family networks. For example, one woman said:

Coming here and not having any family and then working the long hours and shift work, that was my biggest challenge.

In rural communities, the availability of work for women in their home community is often a challenge, and for one woman in agri-food, travelling to another community to obtain employment was difficult.

It was either to [community respondent works in] or to Saskatoon, but there's nothing really there; there's that meat plant. I had applied there, but it's an hour drive and I didn't want to.

Two women in agri-food felt their age was a limiting factor in finding employment.

I've worked 33 years, so you're at an age where, who's going to hire you when you are 50 plus.

In the hog industry, however, older individuals and families are the desired target groups, and they are viewed as more stable than the younger generation. Wages and benefits that are viewed as competitive within the community are used as tools to recruit this particular age group.

Three women in agri-food also noted the length of time they had been out of work.

I was out of the work force for seven years raising my family, and [it was difficult] then to get back into it again. Like payroll changes, accounting changes.

Lack of experience in dealing with animals was also seen as a challenge.

It's so different, so different and it was new to me, so I had to learn their stuff, a little bit of their stuff...and it got my brain boggled.

Age in forestry was not considered to be a challenge in obtaining employment, but having the capability to do physical work was an issue. Some women noted they were working in a man's world and had to adjust quickly to handle the physical aspects of the job.

You don't have the strength of a man for one thing. So you learn to do things differently than they would in order to be able to lift or handle, and that was a challenge.

They also expressed concern about being able to maintain their jobs as their bodies became older. Women indicated that working in an environment that was predominantly male was also a challenge where one woman felt so intimidated she nearly did not go to work.

> *It was just so overwhelming to have to go into a job with so many men around and it was overwhelming for me personally to the point where I'm not going. My husband dragged me there.*

Requirements for Employment

In both the forest and agri-food processing industries, women noted that strength was a requirement for many jobs. Women stated there were particular jobs they wouldn't physically be able to do. In the hog industry, the need for strength was seen as more of a requirement in the finishing barns, than in the nursery and farrowing barns. On the other hand, the need for compassion and the desire to care for babies was seen as a requirement in the nursery barns. In both industries, women noted that being less strong meant they had to work harder than the men in similar situations, and they learned to do things differently to compensate. Women also noted that with mechanization, strength was no longer viewed as a limitation, and it was not a factor in management jobs.

> *Lots of physical aspects to the job that a woman can't do, as for managerial position, you get the right women in there, she can do it.*

Gender was portrayed as both a positive and a negative factor in getting a job and in getting promoted. As we have previously noted, certain "female" qualities were seen as desirable in the hog industry. Being a woman in the forestry sector was seen as a benefit when companies were trying to meet equity standards, and one woman anticipated faster promotion in her professional position, because she was a woman. Others recounted instances where they did not get a particular job, because they were female and noted that women were disadvantaged when working in areas of the industry where attitudes were less attuned to women's rights.

Women working in the agri-food processing industries felt that experience and work ethic were the more important requirements for being hired and doing their job. Some considered experience more important than education. Many women in the hog industry had gained experience, because of their farm background in a region that had traditionally raised pigs on farms.

Choosing a Job

Money was the most important reason women chose their jobs in both the forest and agri-food industries. In forestry, good wages were a more important consideration; however, for women working in both the forestry and agri-food sector, the reasons were quite diverse. Women chose their particular job in the agri-food industry for many reasons: financial, company reputation, location, the availability of work, enjoyment working with animals, a change of pace and good benefits. Women in the forestry sector chose their jobs for similar reasons including location, career opportunities, availability, good wages, change of pace, company reputation, enjoyment and the opportunity to work outdoors.

A significant difference between women in forestry and women in agri-food is that many women in the forest industry saw their jobs as a welcome challenge and a career opportunity, while women working in the agri-food processing sector did not view their jobs as careers, but felt they would have to leave and further their education if they wanted a career.

Wages, benefits and bonus programs were viewed as important incentives to women working in the agri-food industry. Women working in hog barns noted their employers paid better than the average rural job, especially with just a Grade 12 education compared to other alternatives that were minimum-waged jobs. Some companies also had a bonus program that women were able to access. Women were attracted by the benefits the companies offered; one woman noted she had never had benefits before.

Women working in agri-food and forestry both noted it was important that they had their own money, particularly as some of them were single parents supporting children. Two women from agri-food and one woman in forestry also indicated they were going through a divorce and felt they needed a job to be self-sufficient. Women working in the agri-food industry further noted they were looking for a change from staying at home and from working with the public, preferring to "talk to the pigs" over people.

Thirteen women interviewed in the agri-food industry were from a family farm and noted they were working off the farm to bring in extra income and supplement the household needs. For women with a farm background, working in the hog barns allowed them to use skills they had already developed, whereas other women saw it as an opportunity to work with animals. As one woman working in a nursery operation described:

> *How can you not enjoy watching baby pigs. Its like those…ads at Christmas, those little black and white pigs. I mean they're just darling. How can you not love it?*

Women in the forestry industry noted their work provided them with opportunities to use the skills they had learned in school, both to further their knowledge and to work in an area of interest to them.

> *It was my interest…I went to university in forestry and I wanted to work.*

Another woman was keen on the idea of working outside instead of being in an office job all day.

> *I wanted to be outside…I like that interaction between the outside and, I don't want to say nature that sounds so "hoaky," but being able to be out in the woods.*

Location was also an important consideration for women in both industries. If possible, women chose jobs close to home to cut down on travel time and to be home for their children after school. One woman chose a job closer to home when her daughter became a teenager, because she thought it was important to be more available during that time in her

child's life. Location was particularly important for Aboriginal women, so they could be closer to their family and friends. For some women, shift work fit well with their schedules, when they could complete a full week's work on the weekend leaving the week free for other activities and duties. For other women, the shift work and the distance to work made it difficult for them to be at home when they were needed.

Employment Experiences

Arranging for Work

Distance

Geographic and social isolation has frequently been considered a barrier to rural women's employment opportunities. However, the majority of women involved in this study did not feel that distance was a problem, despite the fact that some women had to travel on gravel roads or to contend with logging or farm trucks. On average, women from both the agricultural and forestry sector were travelling 10 to 30 minutes to get to work. Some women did indicate that while travelling was not an issue, bad weather often increased their travel time.

> *On a good day, it's about 30 minutes. If it's raining and stuff, it can take an hour to an hour and a half.*

Distance was also a challenge for one respondent when combining it with her child-care needs. She indicated that while her job itself was only five miles away,

> *I do about 40 miles from my farm to the sitter to the barns and back again…I don't mind it at all this time of year but in winter it's a little crappy.*

Two women working in forestry noted that travel was a major component of their job, where they could be travelling up to a 300 kilometre radius. However, this was not seen as a barrier as it was considered to be part of the job description.

Overall, the women did not find distance to be a significant barrier, because travel is considered to be part of the rural way of life. For example, farm women must travel to get to their off-farm work and with the decline of rural services women are frequently commuting for their basic goods and services.

Child Care

Women in both rural and urban centres frequently point out that the limited availability of child care is a major issue that needs to be addressed at the federal and provincial levels. In rural communities, this problem is exacerbated by the small number of services available. Women may face long travel distances to get to the nearest child-care provider. In some cases, local providers are already working at their full capacity. Many women in rural communities will use a variety of options to ensure their children are being cared for while away from home. Of the women involved in the study, nine women in agri-food and 12 women in forestry required child-care services at the time of the study. Women relied on their family members to help care for their children, including their mothers, grandparents,

siblings, older children and husband. One respondent felt this was the only way to go, because

> *Well it's not so much of a shock to her, she gets to stay with familiar faces and I know that my mother and I have the same morals and stuff like that and disciplinary skills and everything so it's not so different between this, that and the other thing.*

Other women had friends and neighbours willing to watch their children. Few used "formal" methods of child care, such as day-care centres and private home day cares, likely due to the lack of formal day-care services in small communities and the inflexible hours offered by these organizations.

The majority of women were quick to point out the lack of child-care options available. One woman felt there were a limited number of quality child-care opportunities. She pointed out her concerns about the impact of her previous child-care provider on her children's well-being.

> *I actually had a problem with my kids one time before they went into the day care, I just had them at a woman's [house], they weren't there for very long, and my oldest daughter had said that "I'm a little 'f'er'" and things like that.*

She further noted that while initially sympathetic, the employer had started to get impatient with her.

> *I was able to get Wednesday off for a while, but then it almost got to the point where, you know, hurry up and find other alternatives and quit using my kids as an excuse.*

The limited range of hours offered by formal child-care providers was clearly an issue for the women working in both the agricultural and forestry industries where they frequently noted the inflexible day-care hours. The women working in the hog barns indicated the limited options available for their early morning work hours. As one respondent pointed out:

> *My boss's girlfriend has a little one, he's 3, and she works at one of the pig barns too and she has to get a woman from [a nearby town] to watch him. They were the only ones she could find that would watch that early in the morning, because we start at 6 a.m., so you have to be at the sitter by 5 a.m. And I know for a fact that they are not very impressed with her, but there is nothing else out there. Every other place starts at about 8 or 9 in the morning.*

Other women from the agricultural industry spoke about how they worked their schedules around their husband's or older children to ensure their child-care needs were being met.

> *I told them [the employer] I'd work weekends and evenings just so that we didn't have to have a baby-sitter and that was our biggest thing with the kids...he was home on weekends to look after the kids.*

Other women discussed how they waited to go back into the work force until their children were old enough, simply because they could not afford the cost of child care and living expenses.

Women with young children in forestry expressed serious concerns about shift work and child care. One woman who quit said:

> *You almost have to have a live-in nanny, like the shift work, putting the kids on the bus, like being out in the country...it's just really really hard.*

Trying to juggle child care and shifts was a particular challenge when there was no extended family or close friend who could provide child care at odd hours.

> *Pick up at 1 a.m. is hardly a feature most child-care facilities provide.*

In some cases, women's partners were also shift workers; at some times, it was possible to work different shifts to juggle child-care responsibilities. At other times, this strategy was not possible. Women who were single parents had fewer options. Nevertheless, it was clear that trying to organize child care, school schedules, and other responsibilities could be viewed as a Herculian task. One woman interviewed left her job primarily because she could no longer juggle all the pieces required.

Clearly, limited child-care opportunities continue to be an important issue for women as it reduces their options for employment and affects their work hours, family life and their sense of well-being. One woman in forestry and one woman employed in the meat processing sector talked about the needs for better child-care options in their communities. The woman from the meat processing industry felt her employer should provide child care at the company so women with young children had a place to leave their children due to limited options available early in the morning and late at night. The women in forestry noted that child-care providers should be paid better to ensure quality care.

If companies are serious about increasing the numbers of women employees, they should work with unions to negotiate scheduling for women (and men) with home-care responsibilities and consider options for providing day care on site or nearby that could be used by other rural residents as well.

Work Enjoyment

Socializing with co-workers was the key reason many of the women from both industries enjoyed their jobs. They liked their co-workers, enjoyed working as a team and, in general, enjoyed being at work. One woman from forestry even complained that she did not like the coffee break times, because she could not share them with her friends. Other women in both forestry and agri-food liked their jobs, because their work was physical and allowed them to

remain fit. One woman employed in agri-food noted that she loved her work, because it empowered her physically, mentally and spiritually. She felt that it gave her confidence to be in the work force. Some of the women in forestry also noted how their work empowered them as they were able to control the work they were doing, they had a sense of pride in doing a good job and they enjoyed the responsibility.

Some women who worked in the hog barns liked the independence. They indicated that they did not have to deal with people and were not required to socialize. One woman noted that she liked working with pigs, because "they don't talk back." Another woman from the meat processing industry liked her job, because she felt it was less stressful compared to employment in the retail sector. The women employed at one meat processing company noted they enjoyed the wages and benefits as opposed to the working atmosphere or their co-workers. One woman enjoyed her co-workers as long as no one complained about their job. Women employed at another meat processor had a hard time finding reasons for disliking their job, saying they enjoyed the work, the flexibility of the company, the hours and working with clients and co-workers.

Additionally, the majority of women employed in the hog industry liked their jobs, because they were able to work with animals. One woman noted how much fun she has with the pigs.

> *You can go to work and like you could have had a flat tire on the way to work and it could be 50 below and you can just be nasty and cranky. But when you walk out there and watch those little guys bouncing and playing and [when] you pick one up and he gives you a kiss, you know it makes your day. Some days I just think "I get paid for this?" So that's pretty good.*

Women in the forestry industry liked their jobs for similar reasons but also because they viewed their work as interesting and challenging. They felt they had opportunities for change, excellent wages and benefits, and a positive work atmosphere. One woman noted that she enjoyed the diversity of the work force and the willingness to debate and talk. Another woman liked how her work was "hands on."

> *I'm not an office person or really a university person. I just like operating equipment and there is so many different things that I can do out there...I am a hard worker, and I would rather use my hands and do something.*

Alternatively, an office employee noted that she enjoyed her job, because she was able to interact with the public and crunch numbers, and was not at all interested in working on the floor.

A small number of women in forestry enjoyed shift work.

> *It works for me. I work four days on, four off, four nights, four off. I really enjoy it...and my kids are old enough so it's not a concern for child care.*

Women who liked working shifts said that working odd hours gave them more freedom during the week when they had time off and provided opportunities to build in extra holiday time. They also said they enjoyed working in the quiet times of the evening or night. Women working in the office on the other hand, noted how they enjoyed the regular work hours and the flexibility of the company to allow them to come later in the day or leave early if they needed it for child-care reasons.

While many women viewed their co-workers as a positive aspect of their work, some of the women in agri-food also noted that they did not like working with certain individuals, citing a series of conflicts they may have with their co-workers. One woman indicated that while she likes her co-workers she does not enjoy being confined in the barn all day.

> *You have your coffee breaks and your dinner breaks with the same eight or twenty or however many people work with you and that is mentally tiring for one thing...you can't distance yourself from the job. We work 11 day shifts there and then three days off and then five days and two days so by the time you get to day nine of that 11, everybody has fangs.*

Women in the hog industry noted that they did not like the smell in the barns. These women often commented on how the smell would stay with them for hours after work.

> *Well I actually use dish soap and it helps in my hair, it takes away the smell. When summer time comes I'm all right, but if I don't do that, then when I get my hair wet, it's like stay the hell away from me.*

Women in the hog barns and in the meat processing sector indicated that they did not like how they were constantly under pressure and did not like the stress to keep up the pace of the productivity level desired by the employer. Women in the meat processing sector additionally noted that they disliked the automation of the assembly line work, frequently discussing how repetitious, physically demanding and boring their work was. They felt that it did not allow them to think or have control over their working conditions.

> *It's just way, way too physically demanding. It's injuring. It's repetitious. It's boring. There's too much job control. We do not have any decision-making capabilities on the floor. Chasing machinery.*

When women in forestry were asked what they disliked about their job, shift work was the most frequent response. The majority of women talked of the toll shift work took on their bodies, their family and community life. One woman, now off shifts, reported that after a 12-hour shift

> *I can't remember ever being so tired after working a night shift...when I think about it now, when [we] come out and drive home, [we] are actually impaired...I'm older, physically, I don't think I'd be up to it.*

Women in their late 40s and 50s, in particular, described working shifts:

I'm [in my 50s] and I have arthritis in the knee so you know…it's hard on me physically…and then there's the shift work which…really isn't ideal but you know, it's a great job and the pay is really good…you know, you have to appreciate it.

Describing a rotating shift, one woman said:

I liked the work but after 18 months I couldn't sleep, because of that particular shift. I put in [to go] back in the office.

A human resources manager stated that as the work force gets older, shift work gets harder and the company receives more doctors' notes excusing workers from working shifts. There may be policy implications to this concern as the work force ages.

Women also indicated that shift work increased their isolation in the small towns.

I found it difficult to join the church choir or join anything that has a weekly commitment or a weekly attendance so I've had to kind of seek out other ways to feel more a part of the community.

Another woman who left the industry reported:

It was really isolating…because my friends didn't work shift and I wasn't friends with my crew…so it's quite isolating for single women.

In this sense, shift work may be more isolating than small town life or distance from home to work. Women in forestry also felt that they did not have a lot of workplace control.

The lack of any feeling of control over, you know, your life and what you're doing, which is very much just a cog in the wheel so that's…it's a job, it's still a good job, but it's still just a job. It doesn't feel like, like I don't have a passion for my job.

Five women also talked about how they disliked their managers and felt that their opinion was not valued at work. Some of the women also noted they felt their job was not secure, because of restructuring and didn't quite know where they fit.

Wages and Benefits

Wages

The women who worked in the hog industry noted that their employers provided better wages than other job opportunities in the community.

The money is the clincher here; it's good money.

As we have already discussed, women noted there were few other job options in their rural communities. Women in the hog industry also pointed out that for the level of education they

had, the wages they received were as good as they could get. They felt that if they wanted more money they would have to get a higher education and relocate to a larger centre.

The higher wages offered by the hog producers were viewed as an incentive by many of the women to work at the hog barns. One woman noted how appreciative she was of her wages.

> *Every little bit is appreciated and, like I've been down when there was just me and my kids and money was tight and so when I had a chance that paid better, I grabbed it.*

The wage structure in the hog industry was not consistent. Some companies paid by the hour, whereas another paid by salary. One woman paid by salary noted that while she is making a decent wage, if she worked at another employer she would get paid more due to the hourly wage. However, because the employer she worked for had good benefits and a bonus system, she was satisfied with her income.

Depending on which hog company women worked for, they had an opportunity to make additional income through overtime or bonuses. Those who were paid hourly had the opportunity to work overtime, but only on the employer's approval. The women who worked on salary did not get overtime, but were able to take time off in lieu of overtime pay. These women were also able to collect monthly bonuses depending on how productive their barns were and how well they worked together as a team. Some women spoke of making up to an additional $1,000 a month in bonuses.

Although women in the hog industry felt their wages were adequate, they often were dissatisfied with how the wages remained stagnant. Women noted that once they had all their necessary training and courses completed, they had no options for a wage increase with the exception of the yearly standard cost of living raise. One woman noted how those with a great deal of experience were not compensated appropriately.

> *I've been there for six years and somebody who has just started three months ago makes $120 less than me. And to me, that's the only thing I don't agree with, because I've been there longer and have more experience than they do.*

Whether women were satisfied with their wages in the meat processing sector depended on their employer. Some women were generally dissatisfied with the wages they received. One woman noted:

> *If they paid me more I would work harder.*

She went on further:

> *I'm only making $13,000. That's all I made last year, $13,500 before deductions. I have to take out some RRSPs just to live.*

Women employed at other meat processing companies were more satisfied. One woman noted that the union was instrumental in her higher wages, but still did not feel their wages were comparable to other plants in Canada. In the meat processing industry, three women noted a differential in wages between the men and the women.

> *They have the women doing the men's jobs, but they only pay us minimum wage.*

They pointed out that if they were doing the same work as the men, it would only be fair to be paid the same amount.

Money was the primary motivation for women working in the forestry industry. Women were almost unanimous that their jobs were well paid, some women even suggested that they were overpaid. Wages for labourers between $20 to $30 an hour were considered "hard to match." Additionally, one woman documented her benefits that included

> *dental, glasses, sick leave...they pay if I go get a chiropractor, massage....My son is covered. You can't get any better than that, you know, it's very good. Holiday pay.*

Some women described themselves as

> *leading the good life [able to] buy all the toys like the boats and quads and snowmobiles [and being able to travel]. I don't have to go to just North Battleford for a trip, I can leave the country.*

Women also commented on the benefits for their families and communities of good wages. As one woman explained:

> *I can take holidays, afford to go on vacation, help my kids with university. I know the difference, I know what it feels to go from pay cheque to pay cheque and then having, not more than enough, but to be comfortable which is nice. I wish more women could get there.*

Another woman explained that she was able to focus on volunteer work, because her job provided her with the basic necessities. In her words, getting well paid

> *gives my volunteer work more importance, because of the fact that I'm getting paid well, I'm getting benefits means I'm willing to stay with a job that's maybe not as mentally stimulating, maybe not as personally rewarding as other work that I would do, so I take that personal reward and I take [my] mental stimulation from other sources.*

Although women in forestry noted that the wages overall were high, they did comment on differentials between office and production line workers as well as between salaried professional and waged workers. Office workers earned about $10,000 per year less

than production line workers. This gap widened when pay increases were applied as a percentage of the base rate. Additionally, clerical workers typically did not get overtime or advancement opportunities provided to their production counterparts. Some women who worked in larger pulp and paper plants adjusted by toggling between production jobs and office jobs as this strategy provided more income than a clerical job and less shift work than a production job. This strategy gives pause to consider strategies for greater pay equity so women do not have to make such choices.

There is a large discrepancy between forestry and agri-food industry wages. In Saskatchewan in 2000, women in forestry made on average $50,000 a year, whereas women in agriculture make on average less than $10,000 a year.[4] This discrepancy in wages is evident in the comments women made. A women in forestry noted:

> *What the bank recognizes is $50,000 a year, but because of overtime we're on target for $70,000.*

Women working in the hog industry reported incomes averaging $30,000 per year; however, there is also variability in the wages that women receive in the hog barns, depending on the size of the company, the structure of the wages (salary versus hourly wages) and the additional perquisites, such as bonuses. At the lower end of the income scale, a woman in meat processing noted that she only made $13,000 in one year.

Benefits

Women working full time in the agri-food and forestry sectors were very satisfied with their benefit packages. In general, the women received a private pension plan, family personal days, bereavement leave, extended medical and dental, and maternity/paternity leave.

In the hog industry, there were variations in the benefits women received. Two hog producers provided sick leave benefits, whereas the other did not. One woman noted the problem of not having sick leave.

> *I was sick for about four hours straight, I was throwing up and I just couldn't get to work. You feel bad, because it's a holiday and it made my cheque a little smaller, but what are you going to do. Like if you had sick leave you would have something covering you. Some people just can't afford to be sick.*

Another woman noted that sick leave was offered at one time, but she reported that the program was cancelled, because the employees took advantage of it. Shift workers in the forestry industry and women working in the meat processing sector also indicated they did not receive sick days. Women from both industries noted they had to use their holidays to compensate for the time they were not there. Nearly all the women who did not have sick leave indicated that sick days would be valuable.

The benefit package offered by one of the hog employers had additional benefits that could be viewed as family friendly. The additional benefits offered by this employer included a full hog every year benefit (half a hog every six months), a $75 clothing allowance (for

work purposes), tours of local businesses, an opportunity to purchase company shares and a monthly bonus payment. In forestry, some of the additional benefits included gym memberships, payment of tuition for educational programs and professional certification.

Women in forestry would like to see additional benefits including 55 percent of wages covered under maternity leave, an increase in the retirement package to cover cost of living, 100 percent dental coverage, and better vision care. Women in the meat processing sector noted that they would like to have a short-term disability package available due to the injuries that can occur at work. One woman in forestry and one woman in meat processing indicated they would like to see a company-sponsored or owned day care for women with children.

Advancement

A large number of women who worked in the hog barns commented that if they were interested in becoming a barn manager, they had the opportunity as long as they took the appropriate management courses. The employers in the hog barns also noted, that to advance one would require a certain amount of experience as well as training. In general, the women felt they had equal opportunities compared to men, frequently citing the number of women that were advancing at many of the hog barns. Women did note that if they wanted to be a manager they had to be willing to relocate.

> *The problem is, is that you have to be mobile; you would have to be able to move then.*

Another respondent indicated that the highest they could go was barn management; after that they could not advance any further.

Some agri-food respondents felt confident they would be able to move up into office positions, particularly if they were at their jobs long enough, or if they got the appropriate education. One respondent had been employed in the hog industry for 10 years. She spoke of how she was gradually promoted in various stages, starting as a labourer in the hog barns and ending up as a manager. Another woman spoke of being promoted to some degree as she took on the head accountant's role, while not necessarily taking the title. Interestingly, women working in the agri-food industry frequently commented that moving into administrative positions was a form of advancement; however, women in forestry felt that moving from administrative positions to labourers was an advancement, because of the higher pay.

In forestry and meat processing, women had mixed feelings about their opportunities to advance within management or to other higher positions. Some women noted that advancement depended on their seniority level, and if they were interested in a particular position they had to bid for the jobs. The women in forestry also frequently noted that they had to wait until people retired or quit to advance in a different position. Advancement was also based on their willingness to relocate elsewhere.

Yeah, I could have [advanced]. I could have applied, but it wouldn't have been here. The head guy for...health and safety sent me an e-mail that wanted to know if I wanted to apply for a health and safety co-ordinator job in the United States.

A few other women indicated they often did not apply for bid positions, because they felt they did not have the physical capability to do the job.

One woman from the hog barns and three women from forestry commented that they had the opportunity for promotion, but felt their family and young children limited their availability for such work.

No, I think they are definitely looking for women to move into the managerial role, or to the higher level roles, but the point is I guess...having little kids, and if I have to work a long day it's not my hubby who figures out who's going to pick up the kids.

Many women in both the agri-food and forestry industry spoke about not being interested in promotion, either because they did not want the responsibility or did not want to work with certain individuals. A woman from the meat processing industry indicated she could advance into one of the men's position but was not interested.

I have the opportunity now to switch over if I want to. But being the only woman, there's no other women doing that de-boning, so I would be the only one working with these guys. I know these guys already, so I'm not too interested in working with them.

Another woman employed in meat processing felt that if she took a management position, she would no longer have job security, because she would lose the protection of the union. Some of the women in forestry were not interested in advancement due to fear or self-confidence issues, believing they were not able to do those particular jobs.

I don't feel as competent here as I did there, because I have only been here for a year. Besides that, I think I'm probably getting older and not as strong as I was five years ago; [that] kind of swayed me away from millwright work.

In forestry, seniority aids advancement as employees with seniority can bid for higher positions. Some women noted that a number of men were advancing up into higher positions as opposed to women, because they had been working at the mill longer.

There's the seniority factor, so somebody who is 55 and retiring at 60...and a lot of guys will go and do this...use their seniority.

Furthermore, younger women in their late 20s and early 30s have felt unable to advance, especially in trades, even though they were better qualified for the positions.

Women in forestry and agri-food both noted that gender discrimination was the primary reason they were not able to advance in the company. One woman from the hog barns commented:

> *I just always get the feeling that they [the company] would rather have a man at top in management or assistant management position versus a woman. They had a woman in our barn before this guy took over and who didn't leave in good terms.*

However, women in agri-food more often felt they had equal opportunities compared to males for advancement opportunities.

The women in the forestry industry voiced similar concerns, suggesting that management did not want women in upper management, supervisory positions or jobs described as "men's work," because women were not physically suited for the job or because they simply preferred men. As one respondent noted:

> *Say what you will, I mean one guy that was there, he was second in command and he said, quite honestly, "I am not used to women in mills."*

Women in forestry particularly feel as if they have to prove themselves in the workplace on a day-to-day basis to break perceptions of women with "power."

> *There's a wonderful book I love, and I keep telling all the men in my life I'm gonna send them a copy. It's called how to succeed in business without a penis. Men are expected to climb the ladder...are brave and bold and everything, whereas women, if a woman is brave and bold she's considered a bitch...and it's a perception, and women are slowly breaking that barrier proving that you know...we can stand up to the plate.*

Education Opportunties

Women in the agri-food industry frequently noted the number of educational programs available to them if they were interested. These opportunities were even more readily available to the women working in the hog industry. With rapid changes in the intensive livestock industry, the hog industry has become more involved in the training of staff. Companies focus on the needs of livestock including nutrition, breeding, health and even minor veterinarian medicine. One hog employer involved in the research designed a pork technician course with the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) and made it mandatory for all employees. The program consists of four levels, two of which are mandatory. Level one consists of basic training in the barn, level two consists of course work and learning why they do things, level three is designed for those who wish to specialize in a particular area (i.e., breeding) and level four is management courses.

Many of the women involved in this education program noted the positive benefits.

> *I started out as a farrowing tech, so when I started in nursery I really didn't know anything. So this has been a fabulous way to learn and it's been easy too.*

However, not all the women were interested in the program and some were reluctant to do the courses.

> *I have no interest in taking management courses or level 1, 2 or 3 or whatever all those are. Me and the ladies said no, if they want us to do that we'll quit. And I said, I can't quit, but I don't want to do that stuff with my life the way it is right now, go study something and knowing that I may fail...but maybe I wouldn't [fail].*

Other women noted they did not always have the time to attend courses due to child-care reasons and family farm commitments. Some of them even felt the travel to school would have been prohibitive. To encourage employees, the company offered incentives, such as a $100 pay raise for the successful completion of each level. Even with the incentive in place, some women were still uninterested.

The other hog production companies involved in the study offered their employees the opportunity to attend courses if they desired.

> *If I wanted to go and take a computer class or something. They're very pro-education like [for] all the staff, there's lots of training programs. It is available.*

One woman indicated that she was too afraid to take advantage of the educational opportunities available.

> *All I have to say is, I want to go. The biggest thing is I don't always want to. It's going farther away and I'm a bit chicken when it comes to travelling on my own.*

Women employed at the meat processing firms also pointed out that they had opportunities to take educational courses.

> *I guess a meat cutter could probably go to school and take meat cutting and then come back and be a meat cutter.*

The majority of programs and training however, were offered in-house such as sanitation and health and safety.

Clerical workers were offered a number of computer training courses. Women involved in accounting positions also noted they could take further training to enhance their accounting skills. One woman from the meat processing sector commented that her employer had a company policy of paying for post-secondary education in either university or SIAST as

long as those taking that opportunity make a commitment to work at the plant. Interestingly, two women in forestry mentioned that their union offered a course specifically designed for women, but were unfamiliar with what the program offered. A small number of women were unaware of whether their employer provided educational/training opportunities and some indicated training was on the job.

Training, promotion and advancement were tricky issues for women in forestry jobs. Women wanted to see other women in a greater variety of positions where they could act as role models, encouraging greater diversity.

> *Most of our managers are still men...I can't say [a woman supervisor] would be a lot better, but you'd feel like the opportunity was there, because you would see it and it would be visible.*

However, women who had access to the training and to serve as role models had mixed feelings. They felt pressured by the company to move into higher positions, but they did not want to make the commitment, because of the demands that might result or because the logistics of training were too difficult to arrange.

In general, forestry companies were rated highly for the training opportunities available to workers. These opportunities ranged from basic high school, office skills, trades and technical to time off and subsidies to take university programs. Yet, for some women, it was difficult to undertake these courses, particularly if they required travel. This situation arose for a woman whose partner also worked shift work. She found that between his shifts, child-care needs and school schedules, it was very hard to make arrangements, even for short periods of two to three days. If companies wish women to move into new positions, they might have to consider incentives for training that also include child care or, if partners work in the same firm, for partners to take time off as well so that they can provide care.

Health and Safety

Safety

Resource industries are not always safe places to work. If good training practices and policies are in place, the number of workplace injuries can decline significantly. In the hog industry, women work daily with hogs that can weigh up to 270 kilograms. They work in confined spaces and must always be aware of hydrogen sulphide levels in the barns. Women in the meat processing sector work with animal carcasses, knives and other sharp objects, and women working in the forestry industry are working around large machinery, heavy-duty equipment and dangerous chemicals.

Nearly all the women in the forestry and hog industry felt their workplace was relatively safe. Women from both industries also noted that while their work was safe, they were also employed in industries where workplace hazards were common. As one woman in forestry commented:

> *Any mill that you work in is a dangerous environment.*

Unions in the forestry industry have been instrumental in the regulations and training requirements to help ensure safe work practices in the industry. The level of safety in the forestry industry is evident in the statistics from the Saskatchewan Workers Compensation Board (2003). In 2003, only one percent of employees in the pulp and paper mills and four percent working in the planing, saw mills and waferboard mills required time off due to injuries. In the hog industry, new government labour laws, public perception and the desire to find employees have been influential in the advancements of health and safety in the hog barns.

A few women from the hog industry did comment on infrastructure problems that were a source of concern.

> *Like there's stuff that they should get fixed, but they don't.*

Other concerns identified by women working in the hog barns included lifting heavy objects, being present around hydrogen sulphide gas, handling livestock, working under pressure and being understaffed.

A range of safety issues were also described by women in forestry. Women described dangers associated with heat, dust, smell, chemicals, hearing loss, as well as injuries (e.g., cuts, loss of body parts, back and knee injuries), tendonitis, repetitive motion injuries, as well as ergonomic injuries most commonly (although not exclusively) associated with office jobs. Some women in forestry also indicated their concerns arising from downsizing and working under pressure.

> *They talk about safety…but they sure are not thinking about it when they're trying to cut back people and only have one person in that area operating machinery. Anything can happen and who is going to find this person.*

Women employed at two meat processing companies did not always feel safe in their work environment.

> *There's too many dangerous objects. That place is an obstacle course. It's…buildings all joined in. There's steps where there shouldn't be steps. And to get stock you have to climb up a stepladder. That's not safe, they're not joined, they're not sturdy. The whole thing is dangerous.*

The International Labour Organization (ILO) indicated that the meat processing sector is the second most dangerous occupation in the world due to the nature of the work and the handling of safety issues by employers (Tomoda 2000). Statistics of workers' injury rates from the Saskatchewan Workers Compensation Board (2004) confirmed this finding, where in 2003, 30.05 percent of workers were injured and required time off, second only to conventional logging, which reported injury rates of 30.89 percent. Employees are exposed to cold conditions to reduce bacterial contamination of food, slippery floors from animal fat and water from washing equipment, sharp knives that can pierce the body, cement floors that are hard on the feet and legs, and repetitive strain injuries from doing the same task

over and over again (Tomoda 2000). Increasing pressure to work faster and to keep up with assembly line rates result in higher rates of injury and repetitive strain injuries. Women working at some meat processing companies noted that these were problems at their workplace, often talking about cold and wet working conditions, pressure to keep up with the assembly line and injuries, such as sliced hands or cut fingers. One woman talked candidly about her former employer's handling of injuries and repetitive strain. She noted that her employer had medical personnel, but felt that the care was inappropriate.

> *There were times that they gave me [Tylenol 3] and sent me back on the floor, and by policy you're not supposed to be on the floor if you're on [Tylenol 3]. But they put me on them and then put me back on the floor. That was when my shoulder was getting really, really bad.*

These findings are not a surprise as other researchers noted similar safety issues and observed that health and safety have lower priority for meat processing companies due to their concerns about productivity and making a profit (MacLachlan 2001; Griffith et al. 1995). This issue is compounded by employees continuing work in unsafe conditions and breaking policy rules, due to threats or concerns of losing their job, because of low productivity rates or having too many absent days.

Safety Policy

The majority of women from forestry and agri-food indicated their employers had safety policies. Most of the women from forestry and from the hog industry were satisfied with the policies. However, some labourers in both industries did discuss their concerns about particular policies and procedures. In meat processing, the women indicated the presence of policies, where one woman described them as "lovely policies" that were frequently not followed.

Forestry companies all had health and safety policies they reinforced through paid training sessions, safety officers and inspectors, and regular meetings. One woman reported:

> *We have monthly toolbox meetings which is ...like WHMIS [Workplace Hazardous Materials Information System], ergonomics, confined space, emergency procedures, hearing conservation...power saw training. People just sign up if they want to come. And [the company] pays for it and you even get paid your time or overtime.*

Nevertheless, women reported tension between high safety standards and policies and individual demands to meet production targets.

> *Lots of people take lots of risks, personal risks that the company would have been horrified to know about.*

They reported feeling pressured in their production crews to meet targets or exceed production levels achieved by crews on other shifts. Often, this meant individuals took

risks that might not be consistent with the policies set for health and safety. Ongoing education and enforcement around safety issues appears warranted.

In the hog industry, recent changes to worker safety included wearing safety gear (dust masks, goggles and ear protection) and the appointment of health and safety representatives in each barn. In both forestry and agri-food, occupational health and safety representatives are there to ensure that workers concerns are brought forward to the company. Regular meetings are held where employees can voice their concerns, discuss maintenance issues, obtain training courses and have discussions on new policies and procedures. Some women in the hog barns have resisted the new policy requiring dust masks. They were of the opinion that these masks were even more detrimental than not wearing the dust masks.

Women working in the meat processing sector noted that safety policies were not always followed to increase productivity rates or because they were understaffed. Women also noted safety violations and how they were sometimes encouraged by floor supervisors to increase productivity. The high rates of workplace injury in the agri-food industry and the concerns of the women working in that industry suggest that more aggressive corporate programs and government regulations are needed to ensure safety standards are being upheld.

Safety Training

The women in the forestry and hog industries were quite aware of the various safety training courses available. In the hog industry, employees working in the hog barns and labs said they were trained in the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), Canadian Quality Assurance (CQA), hydrogen sulphide training and first aid. Safety training in the forestry industry included WHMIS, ergonomics, emergency procedures, hearing conservation, first aid, confined space training, equipment training, machine lockout, health and wellness, and industrial hygiene. Many women in forestry indicated they had very good training programs available; however, some felt they were not provided with enough training when first hired. Three women employed in the hog barns stated they wanted updates on particular training programs, particularly emergency protocols and hydrogen sulphide procedures arguing that being trained only once was not adequate for them to remember the information longer than a year.

However, women employed at one of the meat processing companies were not aware of any safety training courses available to them. They indicated they were not offered the appropriate training or safety training necessary for them to be doing particular tasks. One woman noted her concern about the inappropriate ways of training.

> *The manager…she just demonstrated cutting a pig and showing the kids and what not. She got carried away and just cut that right off [shows thumb] by that ligament there…she should have known better.*

Women employed at the other processing companies did state they were given one week of training before they started work and were provided updated training opportunities for

WHIMIS and in food safety handling as well as having frequent occupational health and safety meetings.

Health

Whether employees viewed their workplace as healthy differed between the women working in the agri-food sector and the women working in the forestry industry. This difference was also marked between women working in the office as opposed to the labourers.

Women in the hog sector spoke frequently of poor air quality.

> *I wouldn't say extremely healthy, no, because of all the dust and I mean there are gases and stuff.*

One woman noted how her allergies become exaggerated from working in the barns.

> *Every barn I worked in...I'd break out in rashes, my hands get really rashie...I'm allergic to the pigs, the feed and the dust.*

Three other women spoke of how some people had to quit working due to breathing problems, such as asthma. Some of these women also spoke of how the quality of air varied seasonally.

> *In the summer yeah, but in the winter time you get lots of ammonia smell. In the winter there aren't as many fans running because they have to keep it at a certain level of warmth, but the ammonia gets really bad.*

Another talked about how the heat in the barns becomes almost unbearable in the summer. Other studies that examine the health of workers in hog barns noted similar findings, where employees experience a high level of respiratory illness, because of exposure to hog dust and gases within a confined area. The studies also note that workers with lower immune systems will be "weeded out," because of the development of asthma and allergies to the pigs and feed (Hurley et al. 2000). Due to these concerns, hog barns have made dust masks mandatory; however, as mentioned earlier, some women were not convinced they were necessary indicating that more discussion is required about health risks.

Three women also brought up their concerns related to injecting pigs with certain drugs. In the hog industry, drugs are used to induce heat, labour, prevent diarhea etc. One woman spoke of how she felt that hormonal drugs should only be handled by men.

> *A woman who is pregnant could abort, a woman who, let's say is menopausal could all of a sudden start cycling again...and everybody that works with pigs has probably given themselves a needle by accident, so there should be legislation that these drugs should only be administered by men.*

Another woman pointed out that if a woman was pregnant, she would not be allowed to handle the injections. However, women often don't know they are pregnant, especially

during the first few weeks. She further noted that she was not fully aware of what would happen to her if she did accidentally inject herself, or what she should do if she did. She felt that the employers should provide more discussion about the drugs used and they should stress taking precautions when administering them.

Women working in the meat processing sector spoke often of always working in wet, cold and/or warm conditions. In all meat industries, the packaging department is kept cold to prevent the development of diseases to ensure the public is kept safe. Those involved in the kill line are exposed to warm and wet conditions. Running water is used to keep the machinery, hands and knives clean. However, these conditions do take a toll on the employees who work at these jobs. Two women discussed how they were always sick at work, because they were always working in cold and wet conditions.

> *I have never been so sick as what I have been since I started there. But that is because I am working in moisture and warmth and cold all the time.*

The International Labour Organization also noted that employees working at meat processing companies are also exposed to a range of health concerns (Tomoda 2000). As noted previously, employees are exposed to a number of diseases. One woman confirmed this finding by discussing the types of diseases workers are exposed to on a day-to-day basis.

> *We have a lot of problems with our new people that are just recruited…they will pick up diseases like lysteria, campylobacter, samonella…usually they have what is known as the rookie flu.*

In forestry, only three women felt their workplace was unhealthy. They cited similar conditions as women in the hog barns, including dust and gases in the air as well as repetitive motion injuries. Clerical workers in forestry also felt their workplace was healthy stating their employers provided ergonomically correct chairs and computer equipment to prevent carpal tunnel syndrome. One woman who had been employed in the hog industry felt her employer could have done more to prevent carpal tunnel in the offices, and stated that she had left her employment, because of back and neck strain.

Workplace Relationships

The companies involved in the study had policies and training aimed at addressing harassment and discrimination. Even though these policies exist, some women involved did describe occurrences of harassment and discrimination. Types of harassment mentioned included gender discrimination, sexual harassment, verbal harassment and being treated poorly by management. A small number of women in forestry and agri-food mentioned instances of gender discrimination. The women in forestry often felt these comments were made by men who felt threatened by their presence.

> *I think they were just kind of threatened that women were actually coming out there and working with the guys.*

Women in agri-food described comments that implied that because they were women they could not do the work.

> *One of my co-workers is an elderly fellow and he just makes remarks all the time. Yesterday was day 10 and I had enough and just asked him point blank why he has to be so ignorant. He said "I'm not ignorant, you're female."*

Sexual harassment was not widely disclosed by women working in agri-food; however, some women did note cases that warrant recognition. Sexual harassment that women experienced consisted of sexual relations with management, inappropriate proposals and questions about their sexual activity. Unfortunately, in each case the women felt reluctant to bring the issue up with a manager and/or supervisor. While efforts are being made to prevent sexual harassment in the workplace, a greater emphasis is needed to provide a place where women feel safe in approaching a superior about their experience without feeling concerned about their job security.

Harassment by management was also reported by women in the agri-food industry. Some women felt they were targeted by their managers and felt threatened that they would lose their job. One woman discussed how her manager called her at home and accused her of skipping work when she took time off for health reasons and another woman discussed how her manager tried to force her from her job by overworking her.

> *When the boss…started I was like dirt. I really was and I don't know if it was because of my sex or because of my age or because of my last name. I don't know which one it was, or maybe he just didn't like me. I don't know…I remember…he was very, very close to firing me just because he would put on such a workload for myself specifically that it was impossible for me to do it in an eight-hour day.*

When harassment in the workplace occurred, the women usually handled the situation themselves either by ignoring it or by confronting the problem. Some women noted that they had approached their manager or human resource officer about their problem; however, in cases where they felt harassed by the manager, the women reported they tried to ignore the situation.

Women in the hog industry noted that their employer had a zero tolerance on serious harassment cases. They indicated that their human resource manager frequently went to the barns to discuss harassment and discrimination, provided examples about what harassment is and the consequences of such behaviour. Women in forestry also indicated they were trained about harassment and were provided manuals on such behaviour. In the agri-food industry, particularly the hog sector, policies on harassment are more recent due to the newness, the smaller size and family ownership of many of the companies.

For the most part, women in the agri-food industry stated they had a positive working relationship with their co-workers. However, many of the women also noted that, at times,

they had very poor relationships with others. They often had conflicts as a result of different personalities and lifestyles, having perceptions that people were not sharing their workload, being stressed at their workplace, and working in a confined area together. A few of the women noted they hated the gossip and one felt quite concerned that it would be directed at her.

> *It's never been aimed toward me, [but] I guess I have no idea when I walk out of the room.*

Women also noted forms of competition that existed at their work. Sometimes, the competition was friendly and fostered higher rates of productivity.

> *It's a healthy competition. You know the manager has put things on the big white boards, just our numbers, like a conception rate or a farrowing rate...and you see how the other barns are doing and it really affects people.*

Other times competition was not so friendly and developed hard feelings between people. In one company in the meat processing sector the colour of peoples' hats indicated where people fit in the "chain of command." This often targeted particular groups, such as union leaders and management. A few of the women noted how this created a stressful atmosphere at the workplace, because of the animosity that existed between the union and management.

Many women in forestry reported enjoying working with their colleagues. Nevertheless, there are many elements of work atmosphere that make it challenging for women. Women in all occupations described the work atmosphere as largely male dominated. Waged, clerical and professional workers described the industry as containing a large number of older, male workers who still did not always feel comfortable with "women on the line." Foresters were described as being members of an old boys club while labourers were described as dinosaurs. A lack of welcoming atmosphere for women reinforced, for some, their feelings of inadequacy, and for others, a determination to prove themselves.

Outright harassment appears rare in the forestry work force today. Although they reported historical incidents, women reported that companies now have policies in place to deal with harassment.

> *It's posted all over the place, and if you were to tell somebody, one of the leaders, it's dealt with right away...everybody knows that.*

> *We do not tolerate harassment; we do not tolerate abuse about anything; we don't expect people to be subjected to it; we don't expect people to subject other people to it.*

Thus, outright harassment was reported as a thing of the past in forestry. Some women recalled first coming to the job site and having to deal with pornographic images of women at work stations or in public use areas like the lunchroom. These overt activities have largely been addressed. Nevertheless, women still had to address open criticism of their work

that they believed originated in their gender, sexist stories or jokes on the job site, and inappropriate language by male colleagues. Most of these concerns were directed toward men described as "the older guys." Some women responded by "giving it back just as much," and "standing our ground." Others attempted to gain respect by dealing with the issues one-by-one in a quiet and respectful manner. Others simply accepted these activities as part of working in a male-dominated work environment.

Arguably, more difficult to address, were more subtle ways in which women continued to have to prove themselves or work harder to justify their presence in the male-dominated work environment. Women working in offices and with the public found they sometimes experienced more challenges with male clients rather than co-workers. More than one woman reported she wasn't taken seriously by clients. Interestingly, in these cases, the women were publicly backed up by their male supervisors. In one case, however, the woman reflected:

> *You don't know whether it was because I was a woman or because I was Native or a clerk.*

Women reported feeling like they were not being taken seriously in the workplace. For example, one woman said:

> *You'll call for a planer man and no one will answer.*

Another reported:

> *It's a challenge you feel that being a woman that you're not heard, they might listen but they don't hear you.*

A third stated:

> *Some people aren't really comfortable working with women in a setting like that.*

When asked how they let her know there were uncomfortable with it, she said:

> *Oh, they ignore you, you know or just kind of don't involve you with the [job]...as they would another male.*

The issue of not being heard is subtle, but it has significant implications for women's opportunities for training and advancement and for their prospects of improving the quality of their work experience. The concern that men get training opportunities and promotions over women based on their positive social relations with co-workers was expressed among the women interviewed. This issue is addressed in a following section.

Working with Livestock
Women working in the hog barns are responsible for the lives of animals, and find this work both rewarding and emotionally challenging. Some of the women stated that working in the hog barns was an alternative to going to university or technical school.

> *I've always liked animals and I guess, the other thing I wanted to become was a vet, but I didn't want to go to school for that many years, so [this] was the next closest thing.*

Women would speak animatedly about the personalities of pigs.

> *They know what time of day it is and they'll stand up and they'll stick their nose out through the front of the bars and they want their nose scratched, or you'll stick your fingers in their mouth and they chuckle and talk to you.*

Women in the hog barns get a great deal of satisfaction working with the animals and keeping them healthy.

> *You get a real satisfaction on seeing a big litter born that you keep alive...even taking skinny babies out of different pens and putting them all in one pen and see if you can bring them back instead of having to kill them, cause they push that quite a bit...I like to take those [piglets] and give them a lot of TLC [tender loving care] and see if I can't get them back. And usually you can and that's kind of neat. I enjoy that. Some of those little guys after a month or so, you would never know they were sick. They were thin like and they just gain, but you have to do it right. I enjoy that.*

A few of the women made references to caring for animals in a hospital like fashion, highlighting their desire to protect and nurture the animals. However, caring for the animals also took an emotional toll on some of the women when they were required to put animals down if they were sick or severely injured.

> *I do it every day, because there is some that just don't make it or the mom gets them squished and hurts them and they are beyond hope...I mean I just have to shut that part of my brain off...it's just something I would rather not have to do.*

One woman even spoke about kidnapping pigs and placing them in incubators to prevent them from being put down by other co-workers.

Perhaps the most controversial aspect of the hog barns has been the welfare of the animals. Responding to public perception and pressure, hog producers have established policies of zero tolerance regarding animal abuse. One employer noted:

> *We have zero tolerance for animal abuse; that's our livelihood, so we're not going to tolerate that. We have disciplinary codes. It's disciplinary code D,*

> *after an investigation and depending on what happened, you would either be suspended with no pay or you would be terminated.*

Despite the presence of these policies, a few of the women noted the presence of animal abuse.

> *I've worked with people that have been out and out cruel with pigs and thankfully I've always had the ability to go to somebody else... to let my concerns be known.*

A few of the women even spoke of their concerns toward poor infrastructure and the impacts it had on the animals. The care of hogs and the maintenance of hog barns are the responsibility of individual managers, and the conditions in barns vary from one barn to another. One hog employer noted that the head office created an animal welfare committee to do ad hoc visits to ensure infrastructure and behaviour were up to code. However, this does not always prevent abuse and poor conditions, as the managers and employees do not always voice their concerns.

While not specifically mentioned by the employers, women often felt that their employers were increasingly hiring women in the nursery and farrowing departments, because women are perceived to be less likely to abuse the animals. However, one woman quickly noted that one female colleague did not fit the traditional gentle nurturing image, but was, in fact, very abusive toward the animals.

Impact of Work on Women's Personal Lives

In the forest industry, shift work was an issue for many women, especially those with children. Women found they had to organize their lives around their shifts, when working a 12-hour shift. Some single women found this offered them lots of time off which could be used to travel or visit family; although others noted that their friends were usually not off at the same time and this was isolating particularly for a single woman. Many women mentioned the difficulty of getting involved in organized activities, such as sports, church groups, and community activities that have a regular schedule. Shift work was very difficult for women with young children who noted the difficulty of either working or needing to sleep when their children wanted their attention. They also mentioned not being able to do things with their family, not being able to attend school functions or help out in the classroom, the difficulty in arranging child care and juggling work and children's activities. One woman

> *couldn't remember ever being so tired [as] after working a night shift.*

Women stated that the work life gets set to a schedule and that you really have to juggle.

In the forest industry, many women noted the positive impact of making good wages. It offered them the opportunity to travel, to have more experiences, to take their families on vacation, pay for their children's education and to have

> *all the toys like the boats, and the quads and snowmobiles.*

They recognize that there is a trade-off between making good money and not being able to do the things they want with their families.

One woman working in a professional position noted that in a small town, her social life was affected as there is a distinction drawn between union and management, which limit, the people she spends time with and creates uncomfortable situations.

Many women in the hog industry related that some of their days were exhausting. This is particularly the case where the women are older, have young children or are also part of farm families.

> *Everything is just overwhelming, like with the farm, working full time and having young kids, that's like three full-time jobs right there.*

> *It's tough when you have little kids, a very hard, physically draining job when you have family to come home to, because your day doesn't end.*

Many women stated that their jobs came first and everything else was scheduled around that. There are a variety of shifts worked in the different workplaces in the agri-food industry and women with early shifts liked getting off early enough in the day to spend time with their children, their husbands or to go to activities even though it means some of them get up at 4 a.m.

Women working evening shifts complained that they have no social life and can't be involved in sports teams, although two women were pleased that this gave them three-day weekends when they could go and visit family, go camping or go to events. Women working weekends found it interfered with their family life. Women also talked about housework having to wait until the end of the day or the weekend or just leaving the housework in favour of spending time with their children.

Just as in the forest industry, women in the hog industry noted they made good money. A few of the single women mentioned they were able to save money and one felt she could live well if she was alone. In the hog industry, one woman stated that if her spouse was working, she wouldn't be able to as they only had one car and

> *it would be too expensive to get a baby-sitter.*

Another couple both worked in the same barn; the woman explained that due to bio-security, they cannot work at different barns. All the women reported they had the support of their partners for their current employment, although one partner was not supportive at first, but is supportive now that he knows more about her work.

Challenges in Retaining Work

Women in forestry felt they had more challenges in retaining their employment than women in agri-food. Challenges for women included aging, health concerns, family responsibilities

and keeping up with industry change and learning new things. Women in forestry additionally noted the stress of shift work, self-confidence issues and industry cutbacks.

Age was a concern for women 40 to 60 years of age as they were not sure if they could keep up with the physical aspects of the job.

> *As I get older I probably...know I can't keep the pace up. I wouldn't do this when I am 60, it's hard...it's hard heavy work.*

One woman in forestry noted that shift work was increasingly becoming more difficult.

> *The shift work, 12-hour shifts, I can't remember ever being so tired after working a night shift.*

Two women working in the hog barns felt that working conditions combined with age and physical capability were affecting their ability to keep their job.

> *As long as my knees don't give out or something, because you're constantly on cement floors and I'm not young anymore. I figure if I do another five or ten years, I will have done well.*

One woman in forestry spoke of how she wished the company she worked for would have more flexibility so she would not have to work as hard until she retired.

> *I wish they did have part time, especially when you are winding down like I am.*

Health was also a significant issue for women working in both industries. Women in forestry noted that their physical health was a concern, as they were getting older. One woman spoke of how injuries affect her work and her desire to be there.

> *My hands sometimes swell and they'll go numb and my elbows, they get all swollen up and my back aches. I go to the therapist and she comes and she works one once a week for five minutes...there are days when you are in so much pain you just, you know. I keep thinking, oh I can't do this anymore, I've got to quit.*

Women working in the meat processing sector noted how the cold, wet and repetitive working conditions also made it difficult to maintain their working ability.

> *Being in between, wet all day, cement floors. Some repetitive strain injures, the big "art" is starting to visit, so if your arthritis acts up, there is going to be even more health issues [to deal with].*

Individuals with poor pulmonary functions and weaker immune systems were less likely to stay working in a hog barn, due to the presence of gases and hog dust.

Family commitments can be a significant barrier for women retaining their work, either because they feel overworked and stressed by having many commitments or feel guilty, because they are not spending enough time with their children. As one woman noted:

> *I think the women in families do most of keeping the home running, children, homework, evening activities, running the day-to-day things. If they're doing the majority of it, whether it's 50 percent, 75 percent whatever, you still have to fit that in.*

The younger women working in the forestry sector often brought up family and child-care needs as a potential barrier in keeping their work. Women frequently brought up their concerns of working full time, dealing with shift work and not being home with their children. One woman felt that, if she did not make such a good income, she would have quit

> *after I had my second daughter while I was working there, it broke my heart to go back to work and leave this baby with a baby-sitter and all this. At that point, if I could have quit I would have quit then.*

Doing shift work and being on call are especially difficult for women trying to manage their job and care for young children.

> *Sometimes I would get called in at midnights, so I would have to get him up, dress him and listen to him screaming and hollering to take him to town.*

Another woman spoke of feeling guilty about enjoying her job and not being home for her children.

> *I am mostly torn, I think, I guess between my family and work. Like I enjoy my work, but I also want to be home for my kids when they grow, and so that way I'm quite torn.*

A small number of women working in forestry also noted how living in a small rural community was a barrier as they could not enjoy the social life of the city. A professional woman noted how she was staying at her current employment until she gained enough experience to obtain a job in a larger centre. This can be a significant barrier for agri-food industries to attract and retain professionals to rural areas.

Women in both the hog and forestry industries mentioned that changes in procedures and equipment were challenging.

> *You know, the challenges to keep up with the change. We're just bombarded with never ending change. Whether it's just you know, trying to meet the mill needs or just...rules, regulations, guidelines, policies, procedures, new systems on how we do things, we spend like hours learning new programs, that type of thing.*

In the meat processing industry, pressure from the employers has been an issue to keep up with demands for faster production.

> *It's because they are more demanding on you now. You have to get that product out and get it out now and you know it had to be done fast and faster you know...to stay competitive you have to get the work done faster.*

Company layoffs, cutbacks and industry restructuring were on the minds of nearly all the women who were interviewed in the forestry industry. One forestry company was restructuring to become more efficient. The company reported having recently reduced the number of employees through advanced retirement from 800 to 600 employees. However, more lay offs will likely occur and this downsizing will probably have implications on women working in the mills. It was reported that

> *approximately five years ago there was about 1,000 employees out there and when this is all said and done by the end of 2005, there's going to be about 500 people.*

Lay offs will be based on seniority status, those with more seniority will be protected while those with less seniority will be let go.

> *Last March, we had huge government cutbacks and I hear there is more to come. I've got two and half years seniority in a department where most people have 20 or 30. Luckily I'm at a high enough level, as there are only so many people that can bump me out.*

However, most women and minority groups do not have high seniority status compared to many of the men, so their chances of staying are reduced.

Finding Another Job

The majority of women working in forestry and agri-food indicated they would go out and find another job if they had lost their current employment. All the women in agri-food and some of the women in forestry indicated they would take any kind of job to survive.

> *I would do whatever...if someone needed somebody to clean up a building, smash it down and demolish it, I would do that. If someone needed me to take care of their baby, their mom, their grandfather I would be there caring for somebody. If they needed something done, whatever they needed, I would do it.*

Women in forestry indicated they would find a job in the field in which they obtained their education, even if they had to take a pay cut.

Most of the women working in the hog industry were optimistic they would not have a problem finding another job.

I would just go and get another job, because there is always one out there, that wouldn't be a problem. And if I didn't like it, I mean I may have to work a job and a half just to make the kind of money I've got.

Whereas the women who worked in the meat processing sector and a number of women working in the forestry sector were not as optimistic indicating that there was very little in the community for employment and that the company they worked for was a major employer to the community.

If that mill shuts down, there would be no more work here and I think that's why we tolerate a lot of the things that are happening because we need to work.

Some of the women from the forestry sector indicated they would try to start up their own job in something that they would enjoy.

If there was a business I wanted to get in on, on my own...if I lost my job tomorrow, I would go and work for some of the contractors and be their safety manager, manage the paper work, the policies, procedures. Manage their trucks, get into that, I would really like that.

They also indicated they could go on Employment Insurance, take some education to get another job or live off their husband's income.

Women in forestry were more willing to relocate to another community to find a similar job than women working in agri-food.

Last resort, I would leave town. I would probably go to my sister in [another town]. There's always work there.

Women in agri-food were less willing to relocate either because they had family farms or because of their networks in the community. Some women in forestry voiced similar sentiments. One woman indicated that her father's family farm was nearby and she was not willing to leave her community and would find another job to support herself.

This is my home town and I'll be inheriting, like my father has land here and stuff; he's a farmer and was a mill worker for 30 some years, so I would just do whatever, any type of job, labourer, whatever.

Why Women Left Employment

Four women who left forestry and nine women who left agri-food were interviewed to gain their perspectives on their workplace experiences and why they had left their employment. Three women from the forestry industry indicated they were laid off from their employment due to industry downsizing, whereas the fourth individual had been a summer student.

The reasons women left the agri-food sector were more varied; however, the most common reason was that they disliked the work. The women from meat processing found the work to be hard and unrewarding.

> *It took me four months to quit and even then I wouldn't step down, I just quit. I knew before that ever happened that that wasn't how I wanted to spend the rest of my life and I was already starting to have problems with my arms, like pain and stuff and after that...no more. I just got really fed up with it.*

A woman who had worked in the hog barns indicated that she left because she didn't like the working conditions.

> *Pretty much because of the people I worked with and the atmosphere of the barn. Well, since it was the first barn, it was like falling apart.*

Three women indicated that they left their job, because they wanted to further their education to obtain better employment.

> *I took a refresher course on my secretarial or administration, and I had not taken any courses on computer. One of the ladies at.... College asked me if I would be interested in taking a refresher course and so I did, and yeah she got me back into that.*

Another woman noted that she decided to take different employment up north, because her wage at the hog barn was not sufficient to pay for her student loans.

Only one respondent indicated she had been terminated from her employment and felt that it had been done unjustly. She felt her termination was due to disagreements between her and her employer over how she did her job when the employer wanted her to deal with workers in a manner with which she did not agree.

Other Workplace Experiences

Corporate Structure

In total, women were recruited from six agri-food companies, three that were hog operations and three that were meat processing companies. Four of the agri-food companies involved in the study were family owned. Two of these companies were small family owned companies (one meat processing company and one hog operation) and the other two were large-scale hog operations. The fifth company was a meat processing company predominantly owned by the government, which held 94 percent of company shares. The final agricultural company was a large North American meat processing company.

Women involved in the forestry study were employed in one of five companies. One was a large multinational corporation, another was a large privately owned forest products company and the final three were joint ventures with Saskatchewan Native bands and larger corporations located in Saskatchewan.

The majority of women employed in the hog barns felt that working for a family-oriented company had a positive influence on their working conditions; the company was sympathetic to family needs and commitments, and offered flexible hours if required to handle family emergencies.

> *They've actually been really good and one other thing that they do is if, like most of the people there that work have kids, and if there is a problem in school, at home, one of your kids gets hurt or something...[you can] go, [it's] very family oriented.*

The women also felt the company treated all employees as equals.

> *All I know is like, all of them at head office, I know it's family owned [the family members] don't treat you like you're beneath them and [the boss] knows every one of his employee's names. He remembers, like if you are at a function, he'll sit and talk, he'll come up and shake your hand, pat you on the back, like for him to remember my name and only meeting me for a minute...they treat you like you're one of them; we're all equal.*

Women also mentioned that because the company treats them as family and the company is mindful of working conditions and wages, the atmosphere was always fun and enjoyable.

On the other hand, some of the women employed in the hog barns felt that in a family-owned company the owner's children were given preferential treatment either through better working conditions or through advancement opportunities.

> *It just seems the family members that do run other barns, those barns seem to get prioritized...with better working conditions, different materials and stuff like that.*

However, family members often feel they have to work extra hard to prove themselves to family and other employees, because of the stigma that they always get whatever they want. Two other women noted that because they do work for a family-owned company they were often taken advantage of because of the perception that everyone was family.

> *I think in a small company you take a lot for granted if you know the people that are working for you. And maybe the workers don't demand as much either, because you know them that well or because it is family run.*

One woman who worked for a small meat processing company felt working conditions were negatively influenced by the family-owned structure, because of low wages and poor health and safety conditions. She thought that because the company was small they could not always afford higher wages or safer working conditions.

Women who worked for the government-owned company, felt positively toward it, often citing how it was just like working for a family company. The women noted how they were

given opportunities to advance into administrative positions from the floor, feeling they may not have similar opportunities in other companies. The women working for this company also noted that many of the employees who worked for the company have been there for a very long time. On the other hand, the women who worked for the large-scale meat packing company were less positive regarding the structure of the company. They felt like they were a number and not individuals resulting in poor wages and working conditions, unfair treatment, low job security and inadequate benefits.

> *They make so many assumptions about their employees and they're going to design and implement programs and stuff and maybe make policies regarding discipline and so on, based on their assumption of an individual instead of knowing what's happening.*

The employees also felt that when the company was bought out by the co-operative they had to work faster and be more productive.

> *And now if you have a good time, you'll get crap, because it's all coming down from, you know, the big guy and there's always a bigger guy ahead of him and they are just looking out for the almighty dollar, to get the product out and don't think about the people anymore, so that's a thing that is tough for me.*

The majority of women employed in the forestry industry felt the structure of the company had very little influence over their working conditions. However, some women did feel the structure had influenced their workplace. The majority of these women indicated that because the employer they worked for was not Canadian, many of the policies the company advanced were not based on Canadian policies and ideals. The women noted how the workers and the company had clashed based on these differences.

> *Well the top management are [not Canadian]. They come here, and recently with the cutbacks and just dealing with a new contract agreement, people all stood up and put up a lot of Canadian flags in the workplace, which sent a signal saying that, you know we are Canadian...we have different labour standards.*

The women felt the company was less personal than a family-owned company and felt their jobs were in jeopardy, because the company did not care about individuals. Another woman indicated that, although her employer was in a joint venture with the Native bands, she felt they had no real role in the decision-making aspect of the company.

> *They're in partnership, but in all the time I've been out there, like from my band I have only seen [involvement] at the grand opening....so I would like to see more interest from our band in that place. I don't know, it just seems like, like even when we have those meetings and stuff, I don't know if our band members are ever there.*

Management and Employee Relations
The majority of women working in forestry had good relationships with their supervisors. Most felt they were asked their opinion on work-related matters and they were free to disagree. While personal relationships were often positive, many women described a feeling of animosity toward management as a whole. This was often related to union management dynamics surrounding contract negotiations. The industry downturn escalated already tense relations between the union and management as management tried to implement lay offs and new work systems to counteract low prices. One woman described management of the mill where she worked as nit-picky. When asked to elaborate, she described how the workers have taken increasing concessions and how these had affected work hours.

> *Well like little things. Like when we first got here we used to get our coveralls paid for us and now we have to pay…we only got three this time where as we had six before, now we have three and now we have to wash our coveralls, you know, garbage things like that where it's a buck five to wash a coverall. If we're going to be doing the greasy work for them they could put out the money for the grease stains. Now we have to go and stick our dirty coveralls in the washer. And before we used to work 12-hour shifts and we had fought for half an hour, like to get our lunch hours paid, so we got that but now they knocked us back down to eight and a half hours without a lunch without paid lunch. You know well why try and fight for things in the first place if they're going to take it away.*

Women in the agri-food industry also noted they had a good working relationship with their managers. Managers at hog barns have a lot of leeway in terms of the way that barns and employees are handled. They are given the responsibility to handle absenteeism, discipline and hiring, and retention of employees. This gives managers the opportunity to handle situations that may be unique to themselves, such as productivity, working conditions and worker relations. Some women discussed their appreciation for their managers noting how they were just as involved in the day-to-day activities as the employees were.

> *Our manager's very, she's good, she's smart, she's got it under control.*

However, this also can result in inconsistencies in how things are handled due to differences in manager styles. Three women indicated how they encountered different management styles, where they suggested working conditions were great at one barn, but less so at another.

> *Every barn is different as the manager will enforce the policies, some more strictly than other managers. When I worked at barn two, the manager [made] you wear your ear protection; you had no choice. My manager now, when we are tagging pig ears they squeal pretty loud and that's when he makes you wear ear protection but otherwise no…I think it differs from manager to manager.*

Some women spoke of instances of poor management and problems that were occurring at barns they worked at, such as poor maintenance and livestock care.

> *As soon as the big management would come, everyone had to clean the hallways really quick and everyone had to empty out all the pits so that the bigger guys didn't see how bad the barn really was.*

Other women noted how they sometimes conflicted with their managers in terms of how things were done.

> *Right now, the manager of the barn, I get along with him, but I don't agree with a lot of his practices, he's the one thing I dislike about my job right now.*

One woman felt she was targeted by one manager who disliked her, but got along great with a different manager when she was transferred to another barn.

In the meat processing sector, women generally felt they had a good working relationship with their managers, but at times felt pressure to increase productivity. One woman felt that to improve working conditions at the meat plant, the managers needed to be changed.

Staff Recruitment and Retention

The agri-food industries face challenges in recruiting staff to work for their company. One hog employer noted that they had particular challenges in recruiting higher-level managers, professionals and technical workers due to limited services in the community, low commitment to agri-food, negative ideas about hog production and less desire to move to a rural community.

> *In rural Saskatchewan, it's becoming more of an issue. We've been pretty lucky, like most of our places have small grocery stores, or maintain a restaurant but some of them, it's tougher and a lot of our managers with children and stuff, they ask, like they want to know what's going to happen to the schools....well we're saying well I'll give you the number to the schools and you can find out what's going on and when you've got kids, what kind of extracurricular activities there are.*

Another issue for one of the hog employers was the level of competition that existed in the rural region in which the company was located. It needs to compete against the other major players in the hog industry and with other agricultural manufacturing industries. One meat processing employer indicated it had difficulty finding employees, because the company was not able to offer the most attractive wages.

Not only do the companies have challenges in recruiting employees, finding good quality staff is even more difficult. Both hog employers noted that they look for quality employees through the newspapers, Internet and even job fairs. However, one hog employer goes so far as to recruit outside of the company to get fresh ideas.

> *But some of it is that we are just behind in educational factors in Saskatchewan for the hog industry, so we want to bring in somebody who's got you know, more experience or different attitudes, so we tend to pull from*

> *even different countries. You know, for managers, we've got three or four managers, some from England, one from Mexico, so we're bringing in some different thoughts into the hog industry.*

Other strategies hog employers have used to recruit employees is through competitive wages in the rural communities, benefits packages, bonus opportunities (available through one hog producer) and company perks. One hog producer went so far as to purchase 10 to 15 houses as a strategy to encourage professionals and upper management to move to the region. One hog employer also recruits individuals with families, because they are considered more stable than the younger generation. None of the agri-food employers interviewed had any specific strategies for employing women, minority groups, Aboriginal people or individuals with a disability.

A strategy adopted by one hog employer and one of the meat processors to fill management positions was to hire through the ranks of employees. In this way, they are able to train the managers to the standards they want and are familiar with the employees they put in that position. None of the employers interviewed felt they had any challenges in recruiting office administrative staff or labourers; however, finding good quality staff in these areas, particularly for labourers was a different issue all together. One woman employed in the hog barns noted the importance in having good quality staff to make the barns so successful.

> *I just think they've got really good people that work with them. The company is only as good as all of the people that work there and if they had people that were less than 100 percent with the company, then it wouldn't be as good as it was.*

One employer did comment, that the company tended to hire more women in the farrowing and nursery department, not because this was the intention, but because more women were applying and wanting to work in those specific departments.

The agri-food employers noted that sometimes they go through large numbers of staff in one year, because it is difficult to find someone willing to stay and put in the effort. The women and employers noted that younger workers are harder to retain and only work until they make enough money to go to school or to move on to something else. One woman from the hog barns commented that people put in an application to the hog barns based on a false perception and once they get a job there, they find it more difficult than anticipated.

> *People outside of the industry view it as something completely different, they don't know what it is. They often view pigs as cutsey, oottsey, little tubbley, wubbley things and they're not. They don't have a work ethic, it's hard, hard work.*

One hog employer noted that they lose both men and women, because they don't like the work, the smell, the showering in and out of the barns and giving needles to animals. Another hog employer indicated that staff left, because they moved elsewhere or because they decided that the work interfered with their social life. Both hog employers noted that

women also leave, because of maternity and some don't come back, because they find different employment or they decide to further their education. The employer that represented the meat processing sector was unique in that the company had a very low rate of turnover, as the majority of staff had been with the company for an average of six years. Those who left within the probation period did so, because they didn't like the job, it interfered with their personal/social life and the employer felt that these individuals did not have a good work ethic. For this particular employer, the turnover rate, although low, was considered unacceptable, because it was very expensive for the company to retrain new staff constantly. The larger meat processor however, had extremely high transition rates. According to staff members, this was because of the poor working conditions.

Strategies used by the hog employers to retain their staff were similar to recruitment strategies and included good wages and benefits, pension programs and bonus programs (for one hog employer only). The meat producer indicated that its strategy was to pick the best résumé as possible to avoid "flighty workers."

Most of the forestry employers, indicated that recruiting staff is not a challenge as they offer competitive wages and good benefit packages. Encouraging staff to relocate to a rural community is also not an issue, particularly in the professional or management end as individuals are moved through the company as part of a "succession plan" or are easily found through advertisements in the newspaper or at job fairs at universities. Labourers and clerical staff are also not viewed as a challenge to find as people generally know whether a job opening is available in the community through word of mouth.

Some of the hiring by forestry employers is based on affirmative action policies, where the companies are geared toward hiring women, Aboriginal and visible minority individuals. However, the forestry companies have not made much effort to hire people with disabilities. This may be an obvious limitation on the production line; however, even in office jobs, facilities are not provided to meet disability needs. One summer student indicated that it was not possible to complete a summer work term, because nothing was in place to facilitate her work. This may be an area that requires changes if employers are to take seriously the needs of people with physical disabilities.

Employers seeking to hire Aboriginal people go directly to the bands to locate Aboriginal men and women willing to work at the mills. However, one employer noted that it has challenges in recruiting Aboriginal women due to a negative perception of women working at a "man's job" as opposed to elsewhere. To encourage Aboriginal people to work at the mills, one employer provides bursary scholarships to take a program at SIAST or university. This program is also offered to visible minority groups and women.

Retention of staff is also not viewed as a challenge in forestry, where one employer observed that

people describe coming to work for [this company] like winning the lottery.

Nevertheless, women and Aboriginal workers leave their employment for significant reasons. Employers felt women predominantly leave due to family and child-care commitments. They also leave, because they are unable to handle discriminatory remarks made by other staff members indicating that more effort is needed to make the workplace free from harassment. Aboriginal people predominantly leave, because they either go back to their home community or because they face racial comments at the workplace. One employer noted no problems in retaining visible minority groups as Canadians are very tolerant and more accepting than [other nationalities], however less so with Aboriginal people.

Unions and Work

Only five women employed in the meat processing sector were members of unions and, aside from the women already involved in a union, the majority from the agri-food industry were not interested in having unions in their place of employment. Some women explained that they had heard negative things about unions, while others felt the unions protected people with a poor work ethic.

> *From what I've seen, a union...gives people the belief that they can do what they want and not get fired, because they've the union backing them up.*

One woman felt that the job descriptions would be so rigid that teamwork would suffer and people would complain when they were asked to do something that was not part of their job. Two women from the hog barn explained that a union would be detrimental not only to the company, but the animals, because if strike action occurred no one would be around to care for them.

> *You are working with live animals. For a walkout to happen, like God forbid. I couldn't even imagine. Anybody that works in these barns has got to like the animals and for them to walk out and leave animals...What would drive people to do that?*

The women in the hog barns felt their employers did care for their employees, treated them fairly, provided good wages and worked to make the barns safer. They provide yearly company negotiations so employees can table their concerns about infrastructure, wages, benefits and overall working conditions. The hog producers involved in this study try increasingly to improve working conditions as a strategy to prevent unions entering into their company and to encourage increased productivity. A woman working in the hog barns felt certain that if a union was to ever come into the company, they would lose their bonuses and cost of living increases, because the employers had no other incentives to keep their employees happy, with the exception of following strict union guidelines.

Only a small number of women was in favour of unions in the agri-food industries. These women stated that unions were important to protect employees from management decisions, ensure control over one's work, protect them from being fired and represent employees for good wages, benefits and safe and healthy working conditions. One woman employed in a

large meat processing company felt that if the union was not present in her company, working conditions would be seriously reduced.

> *It makes a big difference and I'm quite certain that our wage, if the company could get away with it, would be half of what we're getting now. A lot of these benefits would be eliminated, because they are costly to the employer. There would be, most definitely...working conditions, there would be no active occupational health and safety committee, because they wouldn't have a lot of these down times when people are in meetings.*

According to one woman there are mixed feelings about the union that sometimes influenced poor working relationships between employees and management.

> *You were always aware of the union's presence, I guess, and that seemed to really divide a lot of people. Either you loved the union or you didn't.*

The majority of women employed in forestry were part of a union. Similar to the women employed in agri-food, the majority of these women felt the union positively influenced their employment, offering them job security, support, protection, good wages, good benefits and better working conditions.

> *Fair treatment, labour standards, benefits...the conditions are just very favourable when you are involved in a union.*

The majority of women noted that the union is really important to protect employees from being fired by management.

> *We all know that there's some people that don't get along. So if one of them is your foreman and he don't happen to like you and if you didn't have a union, how long do you think you would last?*

However, some women felt the union had no effect on their working conditions.

> *I pay my union dues every month and they didn't really do anything for me.*

A smaller number of women felt the union did not provide a positive work atmosphere often citing that they protected poor employees, resulting in negative attitudes toward particular employees.

> *The only thing I think the union does is protect the people that don't pull their weight and in that field it's not good, because you have people off on disability of light duty and that puts so much more weight on everybody else's shoulders.*

Some women were dissatisfied with what their union had done for them, noting that they had not helped people who approached them and that the unions had not been able to stop

layoffs. Other women felt the unions were a mixed bag, sometimes beneficial and other times negative as it could cripple a company. One woman described how she felt that unions brought a lot of limitations, rules and procedures, whereas another felt that non-unionized companies paid better wages, because the companies liked the flexibility and made more attempts to keep their employees satisfied. Another woman felt the union she worked for limited the options for flexibility and did not recognize the needs of women, particularly for women with families who require flexible hours to care for young children or sick family members. She thought this was largely due to the predominantly male membership who may not consider this an important issue.

> *It's rarely dad that leaves work to go take junior. There are some men that are more involved and that's wonderful, but in general, it's not the male, right, who works at the mill, it's the secretary who says well my paperwork can wait...I think that in a lot of cases, it seems, that women's work is considered superfluous. It's a nice thing; it's a luxury to have that extra wage, when in reality it's not. There are a number of women out there that are the main breadwinner, the only breadwinner or a single parent, and I think the union doesn't recognize this.*

Overall, women employed in the agri-food industry were far less interested in the union than women working in the forestry industry. In fact, a small meat processing company involved in the study had a union, but the employees decided to vote them out, because they felt they were not being appropriately represented. Another woman who had been employed at a large meat processing company in Alberta stated that the employees were firmly against the union.

> *They refused to have a union. The workers are very adamant about no union. They actually made T-shirts up that say "just say no" and it was for the union, because the union had tried to come in numerous times. And when I was working there, once the union had tried and they set up vehicles at the end of...because there's a roadway that goes into the plant and they would set up their cars and were giving out T-shirts and hats and stuff like that, just trying to get people to want the union.*

She further went on to explain that a union would have been very beneficial to the people who were working there to ensure better safety and working conditions, particularly for minority groups. In the hog industry, unions are also viewed as unwelcome, where one employee explained what would happen if a union knocked on her employer's door.

> *I know the one time he said that if anybody ever walked in here and wanted a union he basically said, like I think he would shut down because he didn't want it.*

Role of the Company in the Community

Rural communities are often economically dependent on a small number of employers. Women employed in the forestry industry and a few of the women employed at one of the

meat processing companies indicated their community was completely dependent on their employers for survival. They felt that if their employer was to shut down, their community would become a ghost town.

> *If that mill shuts down, there would be no more work here, and I think that's why we tolerate a lot of the things that are happening now, because you need to work. The community would fold up. Mostly if you're not working at the mill you're working in the bush, either cutting logs or you're driving the trucks that bring them in so, it keeps our community going.*

Employers in the agri-food industry also recognized their importance in the community, particularly in smaller isolated communities where they may be the only employer within the region. One woman noted how her employer took pride in continuing to offer employment to farm families.

> *When I started working for him, he said that he really has all what he needs, but would like to see others around him, the community have jobs close to home and can continue farming if their wife wants to work or their kids. You know, I think it's a genuine concern for community and family.*

To obtain community support, one hog employer provides a yearly community barbecue in appreciation of being in the community.

> *It's an old community and people like free things so [the employer] puts on a free barbecue, in appreciation, pork chops and everything.*

Other women in the hog industry noted that their employers did not always have a positive reputation in the community, due to concerns of smell, working conditions, environmental pollution and poor treatment of livestock.

> *She's got us all pegged for being dead, because of the gas in there and all of the people in the area being poisoned, because of the manure smell, because they are fighting against expansion.*

One woman in the forestry industry verbalized similar concerns of environmental degradation.

> *I know that they do environmental damage and that they probably have their money hungry paws in various endeavours all over the world.*

Another woman commented that her employer had very little interest in the local community, and very rarely supported local businesses. On the other hand, employers in forestry feel they have created a positive impact in rural communities, through employment opportunities, support of local businesses and donations to numerous programs and educational scholarships.

Outside Influences

Government Policies

In 2002, the Saskatchewan government instated standard labour regulations for workers in commercial hog barns (CBC 2002) and extended the legislation to any barn with six or more employees. Prior to this change, hog workers were exempt from the Saskatchewan standard labour laws, because they were classified as agricultural workers. The new standards were initially met with resistance both by hog producers and hog organizations, who argued that it would be detrimental to smaller family operations. However, the legislation was introduced to target the larger hog operations in the province and to improve and standardize working conditions. Three women working in the hog barns commented on the labour changes and felt that it had improved wages and hours.

> *At that time when I was hired you got a "monkey" wage; you worked as many hours as needed to get done and now we went to the labour standard laws and it's an eight-hour day.*

Another woman said she would not have been terminated as easily from her job if the new labour laws were in place at that time.

> *He really didn't have to follow any set labour code, because he was considered farm labour and that put me in a whole different spectrum legally. And he knew it, he knew it. He dotted the i's and crossed the t's.*

In forestry, all employees fall under Saskatchewan and Canadian labour legislation that dictates the minimum requirements for workers. Forest production mills are for the most part unionized. As a result, many of the employer provisions, benefits and work protections far exceed the minimum labour standards. Unlike the agri-food industry, changes in labour legislation have not directly affected the forestry industry.

Economic Restructuring

There has been a great deal of effort in Saskatchewan to encourage the development of large-scale hog operations. It has been touted as a solution to rural demise and the future of farming in the livestock industry. Some women working in the hog industry noted that their employers were either considering or were in the process of expanding their company. One hog company recently bought out a competitor, resulting in increased work opportunities at the main office and continued employment in rural communities expecting to lose employment due to barn closures. Another woman suggested her employer was looking at expanding into the next level and potentially offer diversified employment opportunities.

> *They are looking at expanding into meat packing and getting a label and stuff, and it's growing in all sorts of different areas, so even if you do go out and get an education and don't want to get your hands on pigs, you can do all sorts of other things. You know there are desk positions here too.*

Fluctuations of commodity prices have a significant impact on resource-based industries. More recently, the livestock industries have experienced enormous price fluctuations

resulting in farmers exiting from the industry and agricultural industries shutting down. Within the last year one of the big four hog producers in Saskatchewan sold its company due to poor economic returns. Women working in the hog industry recognize the influence a fluctuating market has on their employment security.

> *It all depends on the pork prices. Right now it's good, but last year it wasn't looking very good, so it all depends. They are going to keep the big barns going, but the small barns might go.*

Some of the women wondered how their employers were able to maintain their profit due to poor hog prices.

> *It seems that the little guys are always losing and the big guys are getting bigger, but we don't understand how they can keep going either, because of the prices. All the inputs are increased and then on the other end you sell it, they're so low you don't make a profit.*

Another woman preferred that the large hog producers handle the insecurity of the agricultural industry while she worked for a pay cheque.

> *I work for a hog barn, but don't own it. I don't sell them, I don't take the losses, I get a cheque.*

Poor prices for meat products have been blamed for lower wages in the meat processing sector by large-scale processing companies (Griffith et al. 1995). Meat processors argue that to stay profitable they need to lower the cost of production and still keep operations going. One woman observed such an example of wage reductions with a Saskatchewan meat processing company.

> *Right now, their wages are much lower than they were 20 years ago. Starting wage now as advertised is $8.50...and I know, my husband worked there during university in 1977, and he made $13 an hour...he just packed wieners and things like that.*

Other women noted how BSE and Avian flu have impacted employment opportunities and job security. One woman talked about how many of the other agricultural industries were suffering.

> *Right now the BSE, that's going to be tough, staying in agriculture. I know the feedlots aren't hiring as much. The feedlot down the road is hiring again, but work is so...right now pork is kind of the industry that is staying alive, with the chicken thing and all that, that's kind of scary too.*

The employers in the hog industry, on the other hand, indicated that the only impact that BSE had on their company was an increase in hog sales due to health concerns regarding beef and chicken.

However, industry restructuring and company downsizing has had a negative impact on the employment opportunities for women in forestry. The softwood tariff dispute and the need to become more efficient has resulted in massive lay offs at many companies. Staff being laid off are leaving voluntarily through early retirement packages as companies try to do more with less. As noted earlier, when staff no longer leave voluntarily, lay offs will be based on seniority as opposed to minority status due to union rules and regulations.

6. WORK-FORCE DIVERSITY

Forestry companies in Saskatchewan primarily operate in the north where Aboriginal people make up the largest share of the local population. Hiring local helps companies get employees who are committed to living in the region. Hiring local in northern Saskatchewan means hiring Aboriginal people. Companies seeking Aboriginal workers are beginning to develop recruitment strategies that involve going to the reserves directly rather than waiting for Aboriginal people to come to the companies. They also review their entrance exams and interviews to determine cultural bias. Nevertheless, action is slow. One company reported that the union was reluctant to generate appointments for designated groups, because to do so would violate the long-standing tradition of making appointments by seniority. This issue may have to be taken up in negotiations involving the union and the company with the support of government equity policies to find a solution that recognizes both seniority and the need to encourage greater work-force diversity.

7. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Conclusions

In Saskatchewan, women make up only 30 percent of the labour force in primary agriculture and 27.9 percent of the labour force in agricultural manufacturing. In both cases, this is less than the Canadian average. Most women employed in primary agriculture work as farm operators and labourers. In agricultural manufacturing, women work in occupations women have traditionally held in this industry. Over 50 percent of female workers work in occupations unique to processing and manufacturing as machine operators and labourers, followed by clerical, secretarial, and sales and service occupations.

In Saskatchewan's primary forestry sector, women make up 17.3 percent of the labour force and in forestry manufacturing, women make up 17.8 percent of the labour force, slightly higher than the Canadian average. This slightly better represention in the forest industries is due to the recent growth of the industry in Saskatchewan at a time when barriers are dropping and women are begin encouraged to work in the forestry sector. The occupational patterns of Saskatchewan women in the forest industries are both traditional and non-traditional with women predominately working as labourers, and logging and forest workers and secondarily in business, finance and administration (clerical and secretarial) positions. In forestry manufacturing, the traditional occupation of business, finance and administration employs the largest group of women, but it is closely followed by occupations unique to processing, manufacturing and utilities (machine operators and labourers).

Occupational segregation remains strong in both forestry and agri-food industries, with forestry demonstrating greater inequality in both primary and secondary sectors. However, in Saskatchewan, women do hold higher percentages of the traditional male jobs in management, sales and services, trades and occupations unique to processing and utilities, indicating some female inroads into traditional male domains.

Women's work continues to be characterized by lower incomes and higher rates of part-time work. Women's incomes are lower than men's incomes in forestry and agriculture. Women are overrepresented in part-time and underrepresented in full-time, full-year employment in these industries. Saskatchewan has lower rates of full-time, full-year employment in primary agriculture, agriculture manufacturing and primary forestry industries than the Canadian average. However, Saskatchewan has higher rates of full-time, full-year employment in forestry manufacturing.

Many of the women represented in this research have taken up some of the opportunities beginning to arise for women in the agriculture and forestry industries. In primary agriculture, the women we interviewed were predominantly working as waged labourers in intensive livestock production facilities, which provides a very different experience from the traditional occupation of working on the family farm. In forestry, a much higher proportion of the women interviewed worked as labourers in non-traditional occupations in the forest sector. These women are in employment that offers better wages,

benefits, advancement opportunities and are predominantly full-time, full-year positions, characteristics that are often missing in women's occupations. Both the agri-food and forestry sectors offer some good employment opportunities for rural women and women enthusiastically listed many traditionally male jobs they thought were now open to women. The seniority system reduces the prospect of immediate gains for rural women.

Nevertheless, job segregation in these industries remains strong. As a result, women continue to have limited options in either these industries or in other jobs that provide an adequate income. Aside from these jobs, employment opportunities for women in rural communities continue to be predominantly in the service sector. Service-sector jobs often provide low levels of income that are not sufficient for women or families to survive on, let alone pay for child care.

While women have opportunities to apply for various jobs, they often face challenges to obtaining and retaining them, such as high competition for employment, managing family needs and some forms of discrimination. Some challenges come from the workplace itself. For example, while outright harassment is rare, and treated swiftly and clearly by companies, barriers based on more subtle forms of discrimination (e.g., ignoring women workers, being passed over for advancement opportunities) remain. Sensitivity training may be warranted; however, it is not clear that such efforts would be taken seriously by companies or workers. In forestry, where companies have made efforts to promote and support the hiring and retention of a diverse work force through affirmative action programs, training programs, and strictly enforced safety and harassment policies, the workplace environment was reported as positive. Women in the hog barns also reported the workplace as positive, related to the increasing efforts of employers to make the industry an attractive place to work. One of the greatest challenges faced by rural women is synchronizing home and employment responsibilities. In industries where employees are required to work shifts, arranging for child care is especially problematic. Formal child-care facilities are rare in rural Saskatchewan and the lack of child-care options requires immediate attention.

Forestry and agri-food companies expressed some challenges in obtaining a more diverse work force and identified a need to develop more creative recruitment strategies. There are also wage issues in both sectors. Not all wages in the agri-food sector are high enough to be considered a "living wage." Women in some job categories earn less than $15,000 per year, requiring them to supplement their employment income with other sources. Additionally, the wage differential between clerical staff and labourers persists. This differential was noted in the forestry sector in particular.

Saskatchewan labour regulations currently state that overtime cannot be made mandatory. Companies may be interested in deleting this regulation to provide more flexibility with a smaller labour force. This move would be detrimental to many women workers, particularly those with young children who find it difficult to balance family and work schedules. Any move to enforce the requirement that workers work overtime should be opposed.

Women also expressed the desire for more flexible work schedules and opportunities. This may require finding ways to allow for part-time work while assuring job security. Currently,

union contracts do not allow for much flexibility. Concerns by unions that companies may split up good quality, well-paid, full-time, and permanent jobs into part-time jobs without benefits or security have made unions understandably reluctant to pursue part-time options within bargaining strategies. Paradoxically, this reluctance has reduced the range of choices for women who seek paid employment in rural areas. Movement to address this concern will likely require discussion and debate among workers, unions, government policy makers and companies outside of specific contract bargaining to see if there are ways to address possibilities for flexibility (beyond maternity and parental leaves) while maintaining job quality and security. Such an effort would support the need for some workers (women and men) who are trying to juggle home and employment responsibilities.

Concerns about health and safety were raised by women in both sectors. Women working in forestry companies suggested that health and safety policies were established and well advertised, whereas, in agri-food, women often felt that safety efforts of their employers did not go far enough. Women in agri-food, particularly in the meat processing sector, were quick to point out safety issues and violations at the workplace, despite the presence of health and safety policies. Women in both sectors believed the push to meet or exceed production targets often induced individuals and shift teams to take personal risks. Ongoing training, monitoring and enforcement of health and safety standards appear warranted.

Beyond standard concerns about the physical work and the appropriate use of machinery, women expressed concerns about dirty, dusty workplaces where toxic chemicals and hormones are used. Standards of care for work in these environments need to be strictly enforced. Additionally, women expressed concern for the long-term effects of shift work and physical labour on their bodies as they moved beyond mid-life. This period may correspond to greater seniority within some companies, so employees are likely to remain on the payroll. While concerns for the health of older workers might be difficult to translate into specific policy recommendations, companies that wish to retain their productivity might consider how best to secure the health of their long-term employees.

Concerns about livestock welfare were an issue for women working in the hog barns. A small number reported what they felt were instances of animal abuse. While hog producers have strict policies regarding the health and welfare of the animals, it is evident that women and men need a forum to report their concerns, if necessary, without fears of recrimination. Other measures may need to be enforced, such as increased ad hoc visitations without prior warnings to management, and more training and discussions.

The size, structure and history of each industry may affect the way these issues play out. The agri-food industry has grown out of small, family-owned companies that originally used labour from within family groups. The agricultural sector has a recent history of lobbying for the industry to remain as farming enterprises so they are exempt from labour standards applicable to industries. Although this effort failed at the provincial level, this origin may account for the relatively slower movement of some companies in this sector in addressing wage structures and health and safety concerns.

In contrast, forestry companies and some of the agri-food processing companies have long been part of a larger, globally integrated, industrial structures. Strong union contracts are part of these industries' long-standing structure and have contributed to a greater emphasis on good wages and benefits, as well as addressing health and safety concerns. Nevertheless, for women, unionization is not a panacea. Indeed, seniority rules established through union contracts may be a barrier to promotion and advancement. These rules may also act as barriers to recruitment of people for a more diverse work force. The integration of companies is also a double-edged situation. Integration of forest companies with other locations across Canada and beyond may serve to improve wages and working conditions or to put downward pressure on them or lead to plant closures. There is a need for government and union vigilance in this regard.

Finally, it should be noted that in rural areas, manufacturing jobs are declining and service sector employment is increasing. Since this research began, one forest company announced it will close in 2006, laying off several hundred workers. One of the large meat processing companies is in jeopardy as a competing processing plant opens in one of Saskatchewan's large urban areas. While the percentage of women workers in resource sectors may be increasing, the overall numbers in resource industries are declining, and it is unlikely that there will be a large number of opportunities in these sectors in the future. From this perspective, any labour law change that increases the wages or betters the conditions of employment *outside* of the agri-food and forestry sectors will improve the employment options for rural women more broadly. Thus, although this report has focussed on opportunities within these sectors, these opportunities are not necessarily widespread or continually open. Therefore, we support improvements in labour practices, such as increasing the minimum wage, ensuring protections to part-time workers and improving job security. Such measures will improve the job prospects for rural women more broadly and particularly, in the fastest growing sector in rural areas, the service sector.

Recommendations

Address Rural Job Opportunities

There is a need for more good-paying jobs for women in rural communities. Employment for women is increasingly becoming a necessity to maintain the family, care for children and, in many cases, supplement farm income. At the same time, good-paying jobs that women have traditionally held, including education and health, are declining in rural areas due to school and hospital closures. There is a need for industry, community organizations and the Saskatchewan Department of Rural Development and Saskatchewan Labour to work together collaboratively to provide viable economic opportunities for women so they can contribute a substantial income to the household. This will give rural families the option and security to live in rural communities and achieve a good quality of life.

Address Rural Child-Care Needs

There is need for a variety of child-care options in rural communities, including daycares that offer flexible hours as well as more facilities. The National Childcare Policy, if it remains in place, brings an unparalleled opportunity for companies, communities and the Saskatchewan Minister of Community Resources and Employment to work together to come

up with creative ideas that will increase child-care options for rural families. These options may include licensed child-care spaces in on-site company daycare facilities, or if liability costs are too great, a company/community sponsored daycare in town that would provide flexible and quality child care to all members of the community. Vigilance will be needed to ensure funding is directed to rural child care.

Additionally, unions, companies, communities and government are encouraged to work together to develop flexible and creative ways to provide child care for workers, particularly shift workers. It is possible that unions and employers can negotiate provisions for child care with extended hours, with costs shared between employer and employee. Alternatively, allowances that provide workers with the opportunity for flexible work arrangements for a period of time (e.g., up to five years) may help those who have to juggle home care and employment.

Recruit and Retain a Diverse Work Force

We encourage companies and unions to continue discussing options for securing jobs for designated groups. This issue may have to be taken up in negotiations involving the union and the company with the support of government equity policies to find a solution that recognizes both seniority and the need to encourage greater work-force diversity.

Company efforts to develop more creative recruitment strategies should be supported by policy makers from a number of federal and provincial government departments and unions. This would include companies recruiting directly on Aboriginal reserves, where invited, rather than waiting for Aboriginal people to file applications with companies. In the Action Plan for Saskatchewan Women, the Saskatchewan Government committed to increase the number of partnerships that link employers to Aboriginal communities (Saskatchewan 2002).

Companies are encouraged to work with local Aboriginal bands and other groups to determine what strategies, if any, might be useful to retain workers within designated equity groups (women, Aboriginal people, visible minorities, people with a disability).

There is also a need for human resource officers to be attentive to how seniority is assigned at the time of hiring to ensure that when women and men are hired simultaneously, men's applications are not automatically processed first, thereby ensuring they always have higher seniority than women.

Creating opportunities for flexibility and job security should be addressed through discussion and debate among workers, unions, government policy makers, and companies outside of specific contract bargaining. The purpose of such discussions would be to see if there are ways to address possibilities for flexibility (beyond maternity and parental leaves) while maintaining job quality and security.

Provincial policy makers should encourage and even recognize companies that make special efforts to establish and maintain a healthy, satisfied, and diverse work force. In the Action Plan for Saskatchewan Women, the Saskatchewan government committed to work with

public service unions to address issues of workplace diversity and work–life balance (Saskatchewan 2002). The outcomes of these negotiations could provide models for other unions and employers in the province.

Address Wage and Benefit Issues

The wages obtained by women in agri-food should be addressed by industry and the provincial Department of Labour, particularly by employers that provide wages at the minimum level. Under the Action Plan for Saskatchewan Women, the Saskatchewan government committed to a goal of income equity and security that seeks to address the disparity between women and men's wages (Saskatchewan 2002). We would reiterate the importance of this initiative as a yearly wage of $13,000 is not sufficient for survival, requiring women and men to supplement their income in other ways. Wages in agri-food sectors where less than $25,000 per year should be addressed.

The disparity in wages between office and production workers should be addressed by unions, government and industry. Office/clerical workers often need slightly more formal education than production workers, but get paid considerably less. This disparity is exacerbated by contract settlements that provide an increment to the base salary. Stronger pay equity legislation and policy by the province might consider that people with similar education backgrounds and years of experience be considered in the formula for pay equity. Thus, such efforts would consider not just equal pay for equal jobs but more equal pay for jobs with certain levels of qualifications, and thereby improve the prospects for office workers versus production workers.

Saskatchewan labour regulations state that overtime cannot be made mandatory. Companies may be interested in deleting this regulation to provide more flexibility with a smaller labour force. This move would be detrimental to many women workers, particularly those who have young children and find it difficult to balance family and work schedules. Any move to enforce the requirement that workers work overtime should be opposed.

Beyond the resource sectors studied here, government should be encouraged to make improvements in labour practices for all workers, such as increasing the minimum wage, ensuring protections to part-time workers and improving job security. Such measures will improve the job prospects for rural women more broadly and particularly, in the fastest growing sector in rural areas, the service sector.

While sick leave is not mandatory, companies that do not provide sick leave options should reconsider, particularly in workplaces where employees are prone to illnesses that may be caused by working conditions (e.g., temperature, air quality, hazardous materials, humidity).

In December 2005, Saskatchewan introduced work and family balance awards for employers that provide a family-friendly workplace. These are sponsored by the Ministry of Labour. These awards should be widely advertised in workplaces with non-traditional employment for women to provide incentives for employers to provide healthy and family-oriented work sites. Advertising the winners in these workplaces may also induce other employers to seek to achieve similar results.

Address Worker Health and Safety

Continual monitoring and enforcement of use of personal protective equipment, machine guards and other safety measures are required to control safety and health risks in the agri-food and forestry sectors. While the equipment may sometimes be considered cumbersome and heavy, the numbers of injuries and sick leaves will be reduced. Personal protective equipment that should be available to all employees may include but not be limited to appropriate non-slip footwear or steel-toed boots, gloves, aprons, headgear, masks, hard-hats and ear plugs. Review of equipment should also be done to ensure that industry standards related to quality are maintained.

Bonus premiums to work in cold temperatures in packing plants have been provided to compensate employees working in cold conditions in Australia and Belgium. Similar compensation should be considered due to the increased risk of injuries, stress and health problems when working in cold conditions.

Continual health and safety training courses should also be provided to employees to stress that working conditions are dangerous unless safety protocols are followed. Women in the hog barns felt that updates on emergency protocols (i.e., fire, hydrogen sulphide levels and pit draining) are required on a yearly basis to enforce the need to follow appropriate procedures. Standards of care on the use of toxic chemicals and hormones in the workplace need to be monitored and enforced by employers. Ongoing training and discussions are required on the appropriate handling and use of chemical and hormones in the workplace. In forestry, many health and safety courses are provided on company time and free of charge for workers. These practices should be standard for agri-food industries as well. In the hog industry, companies may want to consider only having men handle particular hormones that may have a detrimental effect on women's health. Various courses on legislation and occupational health and safety are also available through the Occupational Health and Safety Division of Saskatchewan Labour.

While safety has greatly improved in forestry and agri-food and steps are continually taken to maintain safety, employers should monitor operations to ensure that company protocols and procedures are being followed and updated on an ongoing basis. Additionally, managers at all levels should reinforce that production targets should not be achieved by risking personal employee safety. Safety should be a joint venture by employers and employees, and, employers should not tolerate safety violations. Employers should also continually stress that employees will not be reprimanded for reporting safety violations at their workplace.

The concerns for the health of older workers might be difficult to translate into specific policy recommendations, but companies that wish to retain their productivity levels might consider how best to secure the health of their long-term employees.

Recommendations regarding occupational health and safety should be directed to the Minister of Labour who may consider whether to introduce them as policy or amend the occupational health and safety regulations that guide provincial standards.

Address Educational and Advancement Opportunities

Educational opportunities for workers should be supported by companies, unions and government. In both forestry and agri-food, while lots of opportunities were available, some women were discouraged from taking them up, because they required more child care. Companies should consider a small number of "bursaries" for child care when women or men select education opportunities.

Additionally, women sometimes turned down advancement for the same reason. Companies need to think hard about how to make management more attractive to women if they wish to have women represented in other job classifications.

Women also turned down education opportunities and advancement opportunities due to a lack of confidence in their abilities. Sensitivity to this attitude and early training in non-traditional occupations may improve women's uptake of those opportunities.

APPENDIX A: AGRIFOOD SECTOR EMPLOYEE INTERVIEW SCHEDULE

I: PARTICIPANT INFORMATION
II: YOUR JOB EXPERIENCES
III: SPOUSE'S CURRENT EMPLOYMENT
IV: PERSPECTIVES ON CHANGE

I: PARTICIPANT INFORMATION

Interviewers, please write in the responses for these questions during the interview.

1. name: ____________________
2. job title (if applic) ____________________
3. address: ____________________
   (P.O. Box, postal code) ____________________
4. phone: ____________________
5. year born: ____________________
6. To which ethnic or cultural group(s) did your ancestors belong?

   If Aboriginal ancestry:

   7. Do you identify with an Aboriginal group (Cree, Dene, Métis)?
   8. Are you a member of an Indian band/First Nation? ____________________
   9. Are you a Treaty Indian or a registered Indian as defined by the *Indian Act* of Canada? ____________________
10. What community do you call home? ____________________
11. How long have you lived in [THIS COMMUNITY]? (years/months or start year)?
12. Are you living with a spouse/partner?

(For the purposes of this study a spouse/partner means a person you are legally married to; a person you are living with in a common-law marriage; and/or a person you are living with as a same-sex couple.)

13. Do you have children or adults that you support financially?
14. Do you make arrangements for child care or elder care? [**IF NO**, go to next section (Q 19). Otherwise, select based on the kind of care identified by interviewee.]
    15. What arrangements do you make for child care?
    16. What is the availability of quality child care in your community or workplace?
    17. What arrangements do you make for elder care?
    18. What is the availability of quality elder care in your community?

Note: I am going to ask you questions about your job experiences, then [if relevant] I am going to ask you questions about your partner's job.

PART II: YOUR JOB EXPERIENCES

19. Do you work in [THIS COMMUNITY]? ____________________

IF YES, Go To Question 22

IF NO,

20. What community do you work in?
21. How far do you have to travel to get to work?

22. Who are you currently working for?
23. What is your current position with [the company]?

    ____

24. How would you classify this position according to the following categories?
    __ Managers
    __ Professionals (e.g., Accountants, Human Resources, Scientists, Engineers, Nurses)
    __ Technical and Trades
    __ Marketing and Sales
    __ Clerical/Administrative
    __ Labourers
    __ Other (Please List): ______________________________

25. How would you describe your present employment status?
    __ Self-employed
    __ Full-time year round [30 hours per week or more]
    __ Part time [29 hours per week or less]
    __ Seasonal full time
    __ Seasonal part time
    __ Full-time homemaker
    __ Retired
    Unemployed

26. When did you begin this particular position?
27. How long have you worked for your employer?
28. How long have you worked within this industry (agri-food/forestry)?
29. Have you ever held a different job within the industry?

    IF YES,

    30. Please describe.

31. Are you currently a member of a union?

    IF YES,

    32. Please state the union name.

33. Do you do work outside of this job for which you are paid?

    IF YES,

    34. Please describe.

35. What is the highest level of formal education that you have completed?
    1 Some high school
    2 Completed high school
    3 Some technical and vocational training
    4 Completed technical or vocational training
    5 Some community college
    6 Completed community college
    7 Some university

8 Received an undergraduate degree
9 Received [illegible]aduate degree

36. Has the education you received been relevant to your current employment?
37. Do you consider this an "ideal" job/situation for you?
38. Are there other types of opportunities available for this kind of work within this area?
IF YES,
  39. What other types of opportunities are available?
40. Do you know of any training or education opportunities available to you within the industry or within the firm you work for?
41. How did you find your current job?
___ Formal methods
e.g., newspaper advertisements, employment agencies, Internet advertisements, other job postings, professional organizations
___ Informal networks
e.g., word of mouth, including employee referrals
___ Direct applications and walk in
42. When you applied for your job in this industry, did you face any challenges (either within the home or with a potential employer)?
e.g., education and/or training
health
acceptance by yourself
availability
arranging child care or elder care
43. What are your reasons for taking a job in this industry?
44. Does your spouse support your current employment?
45. What do you like about your job?
46. What do you ***DIS***like about your job?
47. What challenges do you face in staying in this industry?
e.g., education and/or training
health
acceptance by yourself
availability
arranging child care or elder care
48. I am going to read a list of benefits. Please tell me what benefits you get with your job.
__ Canada Pension
__ Private pension
__ Employment Insurance
__ Holiday
__ Sick leave
__ Personal days (for family sickness, dentist's appointments)
__ Extended medical (e.g., prescription drugs, physiotherapy)
__ Dental
__ Maternity leave
__ Employee assistance plan (counselling)
__ Other (Please specify)

49. Are there benefits you do not receive that you think would be valuable?

50. Do you feel that your basic wage reflects your current skills?
51. Do you have opportunities for additional income through overtime or from other sources in [company name]?
52. Do you have opportunities for promotion/advancement in your present position?
53. Thinking about the physical aspects of the job, do you think this is a healthy place to work? [impact of shift work?]
54. Does the company have policies related to maintaining workplace safety?
55. Are there regular training and updating sessions for employees?
56. Thinking about what it's like to work here, have you ever been made uncomfortable in your job by a co-worker?
    IF YES,
    57. Please discuss. What did you do?
58. Have you ever been made uncomfortable in your job by a manager or an employer?
    IF YES,
    59. Please discuss. What did you do?
60. Does the company have a policy on maintaining a workplace that is free from discrimination or harassment?
61. Thinking back on questions relating to opportunities for and challenges of obtaining work, promotion, training, maintaining your job, do you suppose any of the challenges or opportunities are different from those men may face?
62. Does being unionized [a non-unionized shop] affect working conditions for you?
63. I have learned that this firm is [family owned, co-operative owned, privately owned, co-owned and co-managed with Aboriginal organization].
    Does this structure affect working conditions (pay level, benefits, gender bias etc.) for you?
64. How does your paid work (this job and other if applicable) affect other aspects of your life [e.g., time with children or other family, time for volunteer work etc.]?
65. How would you support yourself if you lost your job [e.g., collect EI, move]?

PART III: SPOUSE'S CURRENT EMPLOYMENT

IF LIVING WITH A SPOUSE, CONTINUE AS BELOW. IF NOT LIVING WITH A SPOUSE, GO TO Q 74

66. Is your spouse/partner/husband currently employed in the **paid** work force?
67. What is/are his/her current occupation(s)?
68. Please fit your spouse/partner's job within one of the categories below. Interviewer check occupation.
    __ Managers
    __ Professionals (e.g., Accountants, Human Resources, Scientists, Engineers, Nurses)
    __ Technical and Trades
    __ Marketing and Sales
    __ Clerical/Administrative
    __ Labourers
    __ Other (Please List) ______________________________

69. Does he/she work here in [THIS COMMUNITY]?

70. How would you describe his/her present employment status?
   __ Self-employed
   __ Full-time year round [30 hours per week or more]
   __ Part time [29 hours per week or less]
   __ Seasonal full time
   __ Seasonal part time
   __ Full-time homemaker
   __ Retired
   __ Unemployed
71. What is the highest level of formal education that he/she has completed?
   1 Some high school
   2 Completed high school
   3 Some technical and vocational training
   4 Completed technical or vocational training
   5 Some community college
   6 Completed community college
   7 Some university
   8 Received an undergraduate degree
   9 Received graduate degree
72. I am going to read a list of benefits. Please tell me what benefits your partner gets with his/her job.

   __ Canada Pension
   __ Private pension
   __ Employment Insurance
   __ Holiday
   __ Sick leave
   __ Personal days (for family sickness, dentist's appointments)
   __ Extended medical (e.g., prescription drugs, physiotherapy)
   __ Dental
   __ Maternity leave
   __ Employee assistance plan (counselling)
   __ Other? (Please specify)

73. What effect, if any, does your spouse's employment have on your own employment options?

PART IV: PERSPECTIVES ON CHANGE

74. Do you work for pay more, less or about the same as in 2001? (paid work)
   I work more now than in 2001
   I work less now than in 2001
   I work about the same
   Don't know
   Not applicable
75. Do you have more job security now than you did in 2001?

If no partner, go to Q 77

76. Does your spouse work more, less or about the same as in 2001? (paid work)

My spouse works more now than in 2001
My spouse works less now than in 2001
My spouse works about the same
Don't know
Not applicable

77. How do you suppose opportunities for women's participation in the industry have changed since 2001?
78. I have a separate page that asks questions about your personal (individual) and household (with others) income. This information will be kept strictly confidential and it will not be shared with others. Please complete this page and place it in this envelope (provide separate envelope).
79. Has your household income (approximately) increased, decreased or remained about the same, compared to what it was in 2001 (include all income)?
    Increased
    Decreased
    Remained about the same
80. If changed, what might account for the change?
    e.g., one person became employed, unemployed
81. Considering both your own education and work experience and the changes that you see happening around you, what would you advise your children **[or other young people]** to do in terms of education and employment?
82. Do you know women who have left this line of work? Have you any contact information?
83. Would you be willing to participate in a workshop to discuss the overall results and to consider suggestions for government policy related to employment of rural women?
84. Do you have any questions or other comments for us?

THANK YOU FOR PARTICIPATING IN THE PROJECT, *Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Canadian Forestry and Agri-Food Industries*

The questions below will help us to compare your demographic characteristics with those of the larger census population. The answers will remain strictly confidential. Please circle the appropriate answer and place in the envelope provided by the interviewer. Thank you.

Personal:

PLEASE CIRCLE YOUR AVERAGE ANNUAL PERSONAL EMPLOYMENT INCOME (BEFORE TAXES, YOUR EMPLOYMENT) (only you)
< 10,000
10,000-29,999
30,000-49,999
50,000-69,999
70,000-89,999
90,000-109,999
110,000-129,999
130,000-149,999
> 150,000

Personal:

PLEASE CIRCLE YOUR AVERAGE ANNUAL HOUSEHOLD INCOME (BEFORE TAXES, ALL SOURCES) (you and other income earners in the household)
< 10,000
10,000-29,999
30,000-49,999
50,000-69,999
70,000-89,999
90,000-109,999
110,000-129,999
130,000-149,999
> 150,000

APPENDIX B: FORESTRY SECTOR EMPLOYEE INTERVIEW SCHEDULE

I. PARTICIPANT INFORMATION
II: YOUR JOB EXPERIENCES
III: SPOUSE OR PARTNER'S CURRENT EMPLOYMENT
IV: PERSPECTIVES ON CHANGE

I: PARTICIPANT INFORMATION

Interviewers, please write in the responses for these questions during the interview.

1. name: ______________________
2. job title (if applic) ______________________
3. address: ______________________
   (P.O. Box, postal code) ______________________
4. phone: ______________________
5. year born: ______________________
6. To which ethnic or cultural group(s) did your ancestors belong?

   If Aboriginal ancestry:
   7. Do you identify with an Aboriginal group (Cree, Dene, Métis)?
   8. Are you a member of an Indian band/First Nation? ______________________

9. Are you a Treaty Indian or a registered Indian as defined by the *Indian Act* of Canada? _____
10. What community do you call home? ______________________
11. How long have you lived in [THIS COMMUNITY]? (years/months or start year)
12. Are you living with a spouse/partner?

(For the purposes of this study a spouse/partner means a person you are legally married to; a person you are living with in a common-law marriage; and/or a person you are living with as a same-sex couple.)

13. Do you have children or adults that you support financially?
14. Do you make arrangements for child care or elder care? [**IF NO**, go to next section (Q 19). Otherwise, select based on the kind of care identified by interviewee.]
    15. What arrangements do you make for child care?
    16. What is the availability of quality child care in your community or workplace?
    17. What arrangements do you make for elder care?
    18. What is the availability of quality elder care in your community?

Note: I am going to ask you questions about your job experiences, then [if relevant] I am going to ask you questions about your partner's job.

PART II: YOUR JOB EXPERIENCES

19. Do you work in [THIS COMMUNITY]? ______________________
    IF YES, Go To Question 22

IF NO,

20. What community do you work in?
21. How far do you have to travel to get to work?

22. Who are you currently working for?
23. What is your current position with [the company]?

____

24. How would you classify this position according to the following categories?
    - __ Managers
    - __ Professionals (e.g., Accountants, Human Resources, Scientists, Engineers, Nurses)
    - __ Technical and Trades
    - __ Marketing and Sales
    - __ Clerical/Administrative
    - __ Labourers
    - __ Other (Please List): ______________________________

25. How would you describe your present employment status?
    - __ Self-employed
    - __ Full-time year round [30 hours per week or more]
    - __ Part time [29 hours per week or less]
    - __ Seasonal full time
    - __ Seasonal part time
    - __ Full-time homemaker
    - __ Retired
    - __ Unemployed

26. When did you begin this particular position?
27. How long have you worked for your employer [this company]?
28. How long have you worked within the forest industry?
29. Have you ever held a different job within the forest industry?

    IF YES,

    30. Please describe

31. Have you held a job outside of the forest industry over the past five years?

    IF YES,

    32. Please describe

33. Do you do work outside of this job for which you are paid?

IF YES,

34. Please describe.

35. What is the highest level of formal education that you have completed?
    1 Some high school
    2 Completed high school
    3 Some technical and vocational training
    4 Completed technical or vocational training
    5 Some community college
    6 Completed community college
    7 Some university
    8 Received an undergraduate degree
    9 Received graduate degree

36. Has the education you received been relevant to your current employment?
37. Do you know of any training or education opportunities available to you within the industry or within the firm you work for? (probe: to increase the participation of women or Aboriginal people).
38. Do you consider this an "ideal" job/situation for you?
39. Are there other types of opportunities available for this kind of work within [THIS COMMUNITY]?

IF YES,

40. What other types of opportunities are available?
41. Are you currently a member of a union?

IF YES,

42. Please state the union name.

IF NO,

43. Are any other workers at this firm unionized?

IF YES, (IF NO, Go To Question 45)

44. Please describe.
45. Does being unionized [a non- unionized shop] affect working conditions for you?
46. How would you describe relations between the union and management?
47. Can you describe an experience that you have had with the union?
48. What strategies, if any has the union taken to represent interests that are specific to Aboriginal workers? (expand)
49. What strategies, if any has the union taken to represent interests that are specific to women workers? (expand)
50. What strategies, if any has the union taken to represent the interests of the [town or city name] community?
51. What do you like about your job?
52. What do you ***DIS***like about your job?
53. Can you describe how problems are solved in your daily work activities? (Who is involved?)
54. Who usually decides what you will do in your work?
55. How would describe the relationship between you and your supervisor? (Do you feel free to disagree, are you asked your opinion on work related matters?)
56. How did you find your current job?

___ Formal methods

e.g., newspaper advertisements, employment agencies, Internet advertisements, other job postings, professional organizations

___ Informal networks

e.g., word of mouth, including employee referrals

___ Direct applications and walk in

57. When you applied for your job in this industry, did you face any challenges (either within the home or with a potential employer)?

e.g., education and/or training
health
transportation
acceptance by yourself
availability

arranging child care or elder care

58. What are your reasons for taking a job in this industry?
59. Within this industry, why did you choose to work for this particular firm? Explain. (prompts: family, friends, firm ownership, culture)
60. What challenges do you face in staying in this industry?
    e.g., education and/or training
    health
    acceptance by yourself
    availability
    arranging child care or elder care
61. Does your spouse or partner support your current employment?
62. I am going to read a list of benefits. Please tell me what benefits you get with your job.
    __ Canada Pension
    __ Private pension
    __ Employment Insurance
    __ Holiday
    __ Sick leave
    __ Personal days (for family sickness, dentist's appointments)
    __ Extended medical (e.g., prescription drugs, physiotherapy)
    __ Dental
    __ Maternity leave
    __ Employee assistance plan (counselling)
    __ Other? (Please specify)
63. Are there benefits you do not receive that you think would be valuable?
64. Do you feel that your basic wage reflects your current skills?
65. Do you have opportunities for additional income through overtime or from other sources in [company name]?
66. Do you have opportunities for promotion/advancement in your present position?
67. Thinking about the physical aspects of the job, do you think this is a healthy place to work? [impact of shift work?]
68. Does the company have policies related to maintaining workplace safety?
69. Are there regular training and updating sessions for employees?
70. Thinking about what it's like to work here, have you ever have been made uncomfortable in your job by a co-worker?

IF YES,

71. Please discuss. What did you do?

72. Have you ever been made uncomfortable in your job by a manager or an employer?

IF YES,

73. Please discuss. What did you do?

74. Does the company have a policy on maintaining a workplace that is free from discrimination or harassment?
75. Thinking back on questions relating to opportunities for and challenges of obtaining work, promotion, training, maintaining your job, do you suppose any of the challenges or opportunities are different from those men may face?
76. I have learned that this firm is [family owned, co-operative owned, privately owned, co-owned and co-managed with Aboriginal organization].

77. Does this structure affect working conditions (pay level, benefits, gender bias etc.) for you?
78. How does your paid work (this job and other if applicable) affect other aspects of your life (e.g., time with children or other family, time for volunteer work etc.)?
79. How would you support yourself if you lost your job (e.g., collect EI, move)?
80. If you could have any job in any firm in the forest sector, what would it be? (Explain why.)

PART III – SUPPORT FOR WOMEN AND ABORIGINAL EMPLOYEES

81. Do you work with other people of a similar cultural background to yourself?
82. Have you participated in any Aboriginal awareness programs as an employee in this firm?
83. How would you describe the relations between Aboriginal and non-Aboriginal employees in this firm?
84. What can you think of that might support Aboriginal cultural values in the workplace? (Expand.)
85. Are workers at this firm able to obtain time off to care for members of their:
    a. immediate family?
    b. extended family or community (e.g., aunt, uncle, cousin)?
86. Are Aboriginal workers at this firm able to obtain time off to participate in cultural activities or hunting or fishing activities?
87. In what other ways does this firm take Aboriginal interests into consideration when making decisions?
88. In what ways do you feel that this firm takes the interests of women into account when making decisions?

PART III: SPOUSE OR PARTNER'S CURRENT EMPLOYMENT

IF LIVING WITH A SPOUSE/PARTNER, CONTINUE AS BELOW. IF NOT LIVING WITH A SPOUSE/PARTNER, GO TO Q 91

89. Is your spouse/partner currently employed in the **paid** work force?
90. What is/are his/her current occupation(s)?
91. Please fit your spouse/partner's job within one of the categories below. Interviewer check occupation.
    __ Managers
    __ Professionals (e.g., Accountants, Human Resources, Scientists, Engineers, Nurses)
    __ Technical and Trades
    __ Marketing and Sales
    __ Clerical/Administrative
    __ Labourers
    Other (Please List) ________________________________
92. Does he/she work here in [THIS COMMUNITY]?
93. How would you describe his/her present employment status?
    __ self-employed

__ full-time year round (30 hours per week or more)
__ part-time (29 hours per week or less)
__ seasonal full time
__ seasonal part time
__ full-time homemaker
__ retired
__ unemployed

94. What is the highest level of formal education that he/she has completed?
1 Some high school
2 Completed high school
3 Some technical and vocational training
4 Completed technical or vocational training
5 Some community college
6 Completed community college
7 Some university
8 Received an undergraduate degree
9 Received graduate degree

95. I am going to read a list of benefits. Please tell me what benefits your partner gets with his/her job.
__ Canada Pension
__ Private pension
__ Employment Insurance
__ Holiday
__ Sick leave
__ Personal days (for family sickness, dentist's appointments)
__ Extended medical (e.g., prescription drugs, physiotherapy)
__ Dental
__ Maternity leave
__ Employee assistance plan (counselling)
__ Other? (Please specify)

96. What effect, if any, does your spouse or partner's employment have on your own employment options?

PART IV: PERSPECTIVES ON CHANGE

97. Do you work for pay more, less or about the same as in 2001? (paid work)
I work more now than in 2001
I work less now than in 2001
I work about the same
Don't know
Not applicable

98. Do you have more job security now than you did in 2001?

If no partner, go to Q 100

99. Does your spouse/partner work more, less or about the same as in 2001? (paid work)

My spouse/partner works more now than in 2001
My spouse/partner works less now than in 2001

My spouse/partner works about the same
Don't know
Not applicable

100. How do you suppose opportunities for women's participation in the industry have changed since 2001?
101. I have a separate page that asks questions about your personal (individual) and household (with others) income. This information will be kept strictly confidential and it will not be shared with others. Please complete this page and place it in this envelope (provide separate envelope).
102. Has your household income (approximately) increased, decreased or remained about the same, compared to what it was in 2001? (include all income)
Increased
Decreased
Remained about the same
103. If changed, what might account for the change?
e.g., one person became employed, unemployed
104. Considering both your own education and work experience and the changes that you see happening around you, what would you advise your children **(or other young people)** to do in terms of education and employment?
105. Do you know women who have left this line of work? Have you any contact information?
106. Would you be willing to participate in a workshop to discuss the overall results and to consider suggestions for government policy related to employment of rural women?
107. Do you have any questions or other comments for us?

THANK YOU FOR PARTICIPATING IN THE PROJECT, *Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Canadian Forestry and Agri-Food Industries*

The questions below will help us to compare your demographic characteristics with those of the larger census population. The answers will remain strictly confidential. Please circle the appropriate answer and place in the envelope provided by the interviewer. Thank you.

Personal:
PLEASE CIRCLE YOUR AVERAGE ANNUAL PERSONAL EMPLOYMENT INCOME (BEFORE TAXES, YOUR EMPLOYMENT) (only you)
< 10,000
10,000-29,999
30,000-49,999
50,000-69,999
70,000-89,999
90,000-109,999
110,000-129,999
130,000-149,999
> 150,000

Personal:
PLEASE CIRCLE YOUR AVERAGE ANNUAL HOUSEHOLD INCOME (BEFORE TAXES, ALL SOURCES) (you and other income earners in the household)
< 10,000
10,000-29,999
30,000-49,999
50,000-69,999
70,000-89,999
90,000-109,999
110,000-129,999
130,000-149,999
> 150,000

APPENDIX C: EMPLOYER INTERVIEW SCHEDULE

BACKGROUND

HUMAN RESOURCES
- Recruitment
- Training and Advancement
- Absenteeism
- Contract/Pay/Benefits
- Retention and Loss

WORKER/MANAGEMENT RELATIONS

OWNERSHIP AND MANAGEMENT
COMPANY PHILOSOPHY
OUTSIDE THE FIRM: COMPANY AND GLOBAL RELATIONS

MATERIALS REQUESTED

BACKGROUND

Name of company: ____________________

Mailing address: ____________________

Name of contact: ____________________

Position: ____________________

HUMAN RESOURCES

I am going to begin by asking a series of questions that relate to human resources, including recruitment, training and advancement, absenteeism, contract, pay and benefits, and retention and loss.

HR: Recruitment

We have divided employees into five broad occupational categories realizing that hiring, recruitment and training practices might differ among different jobs. These include:
- Managers
- Professionals
- Clerical workers
- Technical workers
- Labourers

1. Approximately what percentage of your hiring for each of the listed employee categories is from word of mouth versus formal ads:
   Managers
   Professionals
   Clerical workers
   Technical workers
   Labourers
2. How easy is it to find quality applicants for each employee group:
   Managers
   Professionals
   Clerical workers
   Technical workers
   Labourers
3. How do you advertise for positions for each employee group?
   What medium (e.g., local newspaper, national newspaper, job fairs and booths):
   Managers
   Professionals
   Clerical workers
   Technical workers
   Labourers
   In what locations/geographic areas do you advertise (this municipality, other communities, nearby reserve, province, beyond province)?
4. Which of these ways to find employees above has been the most successful in producing quality applicants?
   What medium (e.g., local newspaper, national newspaper, job fairs and booths):
   Managers
   Professionals
   Clerical workers
   Technical workers
   Labourers
   In what locations/geographic areas do you advertise (this municipality, other communities, nearby reserve, province, beyond province)?
5. Which of these advertising methods have been most successful in producing applicants from designated hiring groups (Aboriginal people, women, people with disabilities, visible minorities)?
   What medium (e.g., local newspaper, national newspaper, job fairs and booths):
   Managers
   Professionals
   Clerical workers
   Technical workers
   Labourers
   In what locations/geographic areas do you adverstise (this municipality, nearby reserve, province, beyond province)?

Note: The four designated groups are assigned by the federal government and include women, Aboriginal people, people from a visible minority and people with a disability.

6. What kind of education, training, and/or experience is required for positions in each job category:
   Managers
   Professionals
   Clerical
   Technical and trades
   Labourers

Note: Some companies have programs established or people hired to address personnel relations for designated groups (women, Aboriginal people, people from a visible minority, people with a disability). A person assigned to address personnel relations might try to establish policies or practices of hiring, retention, input, etc. from these groups.

7. Does the firm have a personnel relations program to address human resources issues for designated groups?
   If yes, please describe.
   What are the main components of this program?
   Who implements this program?
   What percentage of this person's time is dedicated to personnel relations of designated groups?
8. What are the principle incentives/reasons for hiring and retaining people from the four designated groups? (Prompts: government policy/requirements, labour market, public relations, ethics)

HR: Training and Advancement

9. Do you provide educational or training programs within the firm for employees in any of the following occupational groups after they are hired?
   If yes, please describe.
   Managers
   Professionals
   Clerical
   Technical
   Labourers
10. Do you provide direct support for the education and training of current employees outside the firm? Please describe.
   Payment of tuition
   Allow time off to undertake education/training
   Provide other incentives for training (please describe) (e.g., pay increase on successful completion)
11. Do you provide or support any training and educational opportunities for people in the community before they are hired:
   E.g., scholarship programs
   Displays in high schools
   Help design curriculum at community colleges

12. Are any of the above training/educational programs specifically geared for one of the four designated groups: women, Aboriginal people, people of a visible minority, people with a disability?
    Please describe.

HR: Absenteeism

13. What is the current rate of absenteeism?
14. What are top reasons for absenteeism from work from employees in the following groups:
    Women
    Men
    Aboriginal people (Prompt: is there a difference between Aboriginal women and men)
    People of visible minority
    People with a disability
15. Is the rate of absenteeism for any of the above groups higher or lower than average for all employees? If yes, please explain why you think this is the case:
    Women
    Men
    Aboriginal people
    People of visible minority
    People with a disability.
16. What strategies are used to reduce absenteeism?
17. Are any of these strategies specific to the designated groups?
18. What are the chances that a person from each of the designated groups might be promoted within the occupational category or to a category "above":
    Managers
    Professionals
    Clerical
    Technical
    Labourers

HR: Retention and Loss

19. What is the current rate of employee turnover?
    Do you consider this rate of turnover satisfactory?
20. What do you think are the top reasons for each of the employee categories to leave or quit their job at this firm:
    Women
    Men
    Aboriginal people
    People of visible minority
    People with a disability

21. Is the rate of employee turnover for any of the following designated groups higher or lower than average for all employees? If yes, please explain why you think this is the case.
    - Women
    - Aboriginal people
    - People of visible minority
    - People with a disability
22. What strategies are used by the firm to increase worker retention?
23. Does the firm have any strategies to increase retention of employees from each of the four designated groups:
    - Women
    - Aboriginal people
    - Visible minority
    - People with a disability
24. Are any of the following options available for employees at this firm:
    - Flexible work hours
    - Job sharing
    - Leaves of absence for family/personal reasons
    - Leaves of absence or flexible scheduling for cultural activities
    - National aboriginal day off
    - Bereavement leave for immediate family
    - Bereavement leave for extended family or community members
    - Leaves of absence for hunting, fishing or farming activities
    - Child care on site
    - List of child care providers
    - Flexible scheduling to accommodate child care, elder care or family emergencies
25. Does this firm provide any other incentives to support family life?
26. Have you faced any resistance to implementing any initiatives designed to increase retention, reduce absenteeism or increase hiring of designated groups from:
    - Unions (describe)
    - Other management levels
    - The workers themselves
    - Other
27. How does the company deal with discrimination and harassment claims? (Probe: is there an individual or forum that employees can bring claims to)
28. How does the company deal with worker safety issues? (Probe: is there an individual or forum that employees can bring claims to)
29. How does the company deal with worker health issues? (Probe: is there an individual or forum that employees can bring claims to)
30. How does the company deal with animal abuse? (Probe: is there an individual or forum that employees can bring claims to)

WORKER/MANAGEMENT RELATIONS

31. Are any specific strategies used to maintain positive relations between workers and management?

32. Please describe the major industrial relations/labour events- either disputes or agreements – if any, in the past five years.
33. Have any of these events affected your ability to attract and maintain a diverse work force?
34. What are the most pressing local issues related to employment at [this company]?

OUTSIDE THE FIRM: COMMUNITY AND GLOBAL CHANGE

35. Has your company been affected by the (BSE, avian flu, US pork tariff)? Please describe how.

Has this affected employment at your firm? (Prompts: number of people employed, length of contracts, wages.)

36. Are there any other changes in the business climate for agriculture that have affected your firm over the past 10 years? Please describe.
37. Is this firm ever required to hire or let go of people rapidly due to changes in the market, or to adapt to fluctuating production needs?
    How does this work?
    If there are regular shutdowns, how does the layoff and call back system work?
38. What considerations are made when deciding who to let go when downsizing occurs?
    How do these considerations differ between unionized and non-unionized workers?
    Does this include considering whether employees are from designated groups?
39. In what ways has the labour market in the community changed over the past 10 years?
40. In what ways have your labour practices changed over the past 10 years in response to the above changes?
41. Have any of the above business and labour market changes affect your ability to attract and retain a diverse work force (women, Aboriginal people, visible minorities, people with a disability)
42. Beyond the front door, many firms give back to their local communities. What community-based activities are you particularly proud of?
43. Do you have any questions or other comments for us?

MATERIALS REQUESTED

In addition to the questions you have addressed verbally, we wondered if there were documents available for us to read. In particular, would it be possible to obtain copies of the following documents?

Mission statement of the firm
Annual reports for last three years
Policy that addresses worker harassment
Policy that addresses worker safety
Formal agreements, arrangements or memorandums of understanding with Aboriginal organizations (e.g., joint ventures, co-management arrangements)

THANK YOU FOR PARTICIPATING IN THE PROJECT, *Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Canadian Forestry and Agri-Food Industries*

Definitions of Occupational Categories

Management occupations: Occupations in this broad occupational category are primarily concerned with carrying out the functions of management by planning, organizing, co-ordinating, directing, controlling, staffing and formulating, implementing or enforcing policy, either directly or through other levels of management. Supervising is not considered to be a management function.

Professional occupations: Occupations in this occupational category include accountants, financial and business personnel, human resources employees, scientists, engineers, nurses).

Technical and trades:
Occupations in this occupational group include biological and forestry technicians, people doing trades work including machinists, electricians, mechanics, plumbers, masons, millwrights.

Clerical: Occupations in this group are primarily concerned with a variety of clerical and administrative tasks in offices, and recording or transcribing verbatim proceedings in courts, legislative assemblies or committees.

Labourers: Occupations in this group are primarily concerned with performing manual tasks and assisting machine operators in manufacturing.

BIBLIOGRAPHY

Ahearn, M., and J. Lee Jr. 1991. "Multiple Job-Holding among Farm OperatorHouseholds in the United States." In *Multiple Job Holding among Farm Families*. Edited by M.C. Hallberg, J.L. Findeis and D.A. Lass. Ames: Iowa State University Press.

Ansley, Fran. 1999. "Putting the Pieces Together; Tennessee Women Find the Global Economy in Their Own Backyards." In *Women Working the NAFTA Food Chain: Women, Food and Globalization*. Edited by Deborah Barndt. Toronto: Second Story Press.

Barnes, T.J. and R. Hayter. 1994. "Economic Restructuring, Local Development and Resource Towns: Forest Communities in Coastal British Columbia." *Canadian Journal of Regional Science*. 17(3): 289-310.

Bongers P., D. Houthuijs, R. Remijn, R. Brouwer and K. Biersteker. 1987. "Lung Function and Respiratory Symptoms in Pig Farmers." *British Journal of Industrial Medicine*. 44: 819-823.

Brandth, B. and M. Haugen. 1998. "Breaking into a Masculine Discourse: Women and Farm Forestry." *Sociologia Ruralis*. 38: 427-442.

———. 2000. "From Lumberjack to Business Manager: Masculinity in the Norwegian Forestry Press." *Journal of Rural Studies*. 16: 343-355.

Broadway, Michael. 1999. "Message in a Bottle: Community Health Issues for Meatpacking Towns." In *Health in Rural Settings: Contexts for Action*. Edited by William Ramp, Judith Kulig, Ivan Townshend and Virginia McGowan. Lethbridge: University of Lethbridge.

———. 2001. "Bad to the Bone: The Social Costs of Beef Packing's Move to Rural Alberta." In *Writing Off the Rural West*. Edited by Roger Epp and Dave Whitson. Edmonton: University of Alberta Press.

Bryant, C.D. and K.B. Perkins. 1982. *Containing Work Disaffection: The Poultry Processing Worker in Varieties of Work*. Edited by P.L. Stewart and M.G. Carter. Beverly Hills: Sage Publications.

Canada, Statistics Canada. 2001 Census of Agriculture. 1-5. URL <http://www.statcan.ca/english/agcensus2001/first/socio/income.htm>. Accessed April 12, 2004.

CCPA (Canadian Centre for Policy Alternatives). 2000. "Large-Scale Hog Production and Processing: Concerns for Manitobans." <http://www.policyalternatives.ca/documents/Manitoba_Pubs/hogproduction.pdf> Accessed March 28, 2005.

Cloke, P. and J. Little. 1990. *The Rural State? Limits to Planning in Rural Society*. Oxford: Clarendon Press.

CORE (Commission on Resources and Environment). 1994a. *Vancouver Island Land Use Plan, Volume I*. Victoria: Commission on Resources and Environment.

———. 1994b. *Vancouver Island Land Use Plan, Volume III: Vancouver Island Table Report*. Victoria: Commission on Resources and Environment.

Daila, Rochelle, Sheran Cramer and Kaye Stanek. 2002. "Economic Strain and Community Concerns in Three Meatpacking Communities." *Rural America*. 17(1).

Doeringer, P. and M. Piore. 1971. *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath.

Drushka, K. 1985. *Stumped: The Forest Industry in Transition*. Vancouver: Douglas and McIntyre.

Drushka, K., B. Nixon and R. Travers (eds). 1993. *Touch Wood: BC Forests at the Crossroads*. Madeira Park BC: Harbour Publishing.

Dunk, T., 1991. *It's a Working Man's Town: Male Working-Class Culture in Northwestern Ontario*. Montréal: McGill-Queen's University Press.

Egan, B. and S. Klausen. 1998. "Female in a Forest Town: The Marginalization of Women in Port Alberni's Economy. *BC Studies*. 118: 5-40.

Ettlinger, N. 1990. "Worker Displacement and Corporate Restructuring: A Policy-Conscious Appraisal." *Economic Geography*. 66(1): 67-82.

Fink Deborah. 1998. *Cutting into the Meatpacking Line: Workers and Change in the Rural Midwest*. North Carolina: The University of North Carolina Press.

Galston, William and Haren Baehler. 1995. *Rural Development in the United States: Connecting Theory, Practice and Possibilities*. Washington: Island Press.

Genders, Roy. 2000. *Pigs for Profit*. Worcester England: Littlebury.

Gibson, K. 1992. "Hewers of Cake and Drawers of Tea: Women, Industrial Restructuring, and Class Processes on the Coalfields of Central Queensland." *Rethinking Marxism*. 5(4): 29-56.

Grass, E. 1987. *Employment Changes During Recession: The Case of the British Columbia Forest Products Manufacturing Industries*. MA thesis, Simon Fraser University.

Grass, E. and R. Hayter. 1989. "Employment Change During Recession: The Experience of Forest Product Manufacturing Plants in British Columbia, 1981-1985." *Canadian Geographer*. 33(3): 240-52.

Griffith David, Michael J. Broadway and Donald Stull. 1995. "Introduction: Making Meat." In *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*. Edited by Donald D. Stull, Michael J., Broadway and David Griffith. Kansas: University of Kansas.

Halseth, G. 1999. "We Came for the Work: Situating Employment Migration in BC's Small, Resource-Based Communities." *Canadian Geographer*. 43: 363-81.

Hanson, S. and G. Pratt. 1995. *Gender, Work, and Space*. Routledge, London and New York.

Hay, E. 1993. *Recession and Restructuring in Port Alberni: Corporate, Community and Household Coping Strategies*. MA thesis, Simon Fraser University.

Hayter, R. 2000. Flexible Crossroads: The Restructuring of British Columbia's Forest Economy. Vancouver: UBC Press.

Hayter, R. and T.J. Barnes. 1992. "Labour Market Segmentation, Flexibility, and Recession: A British Columbian Case Study." *Environment and Planning*. 10: 333-53.

———. 1997. "The Restructuring of British Columbia's Coastal Forest Sector: Flexibility Perspectives." Pp. 181-202 in *Troubles in the Rainforest: British Columbia's Forest Economy in Transition*. Edited by T. Barnes and R. Hayter. Canadian Western Geographical Series No. 33. Victoria BC: Western Geographical Press.

Hayter, R., T.J. Barnes and E. Grass. 1993. *Single Industry Towns and Local Development: Three Coastal British Columbia Forest Product Communities*. Lakehead University Centre for Northern Studies, Research Report No. 34, ISSN 0843-9885.

Hurley, Terrance M., James B. Kliebenstein and Peter F. Orazem. 2000. "An Analysis of Occupational Health in Pork Production." *American Journal of Agricultural Economics*. 82: 323-333

Ketilson Neil. 2002. "New Generation Partnerships — Community Partnerships of Heartland Pork Management." *Advances in Pork Production*. 13: 133-138.

Leach, Belinda. 1999. "Transforming Rural Livelihoods: Gender, Work and Restructuring in Three Ontario Communities." In *Restructuring Caring Labour: Discourse, State Practice and Everyday Life*. Edited by S. Nesmith. Toronto: Oxford University Press.

Little, J. 1987. "Gender Relations in Rural Areas: The Importance of Women's Domestic Role." *Journal of Rural Studies*. 3: 335-42.

———. 2002. *Gender and Rural Geography: Identity, Sexuality and Power in the Countryside*. Essex: Pearson Educational.

Luxton, M. and J. Corman. 2001. *Getting by in Hard Times: Gendered Labour at Home and on the Job*. Toronto: University of Toronto Press.

Mackenzie, S. 1987. "Neglected Spaces in Peripheral Places: Homeworkers and the Creation of a New Economic Centre." *Cahiers de Geographie du Québec*. 31(83): 247-60.

MacLachlan Ian. 2001. *Kill and Chill: Restructuring Canada's Beef Commodity Chain*. Toronto: University of Toronto Press.

Marchak, P. 1983. *Green Gold: The Forest Industry in British Columbia*. Vancouver BC: UBC Press.

Martz, D.J.F. 2004. *Compare the Share: The Farmer's Share*. Muenster: Centre for Rural Studies and Enrichment.

Martz, D.J.F. and Ingrid Brueckner. 2003. *The Canadian Farm Family at Work: Exploring Gender and Generation*. Muenster: Centre for Rural Studies and Enrichment.

Porter, M., 1985. "She Was Skipper of the Shore-Crew: Notes on the History of the Sexual Division of Labour in Newfoundland." *Labour/Le Travailleur* 15: 105-23.

Preston, Valerie, Damaris Rose, Glen Norcliffe and John Holmes. 2000. "Shift Work, Childcare and Domestic Work: Divisions of Labour in Canadian Paper Mill Communities." *Gender, Place and Culture*. 7(1): 5-21.

Qualman, Darrin. 2001. "Corporate Hog Farming: The View from the Family Farm." In *Writing off the Rural West*. Edited by Roger Epp and Dave Whitson. Edmonton: University of Alberta Press.

Reed, M.G. 2003a. "Marginality and Gender at Work in Forestry Communities of British Columbia, Canada." *Journal of Rural Studies*.19: 373-389.

———. 2003b. *Taking Stands: Gender and the Politics of Social Sustainability in British Columbia's Temperate Rainforest*. Vancouver: UBC Press.

Reskin, B.F and I. Padavic. 1988. "Supervisors as Gatekeepers: Male Supervisors' Response to Women's Integration in Plant Job." *Social Problems*. 35: 536-550.

Sachs, C. 1996. *Gendered Fields: Rural Women, Agriculture and Environment*. Boulder CO: Westview Press.

——— (ed.). 1997. *Women Working in the Environment*. Washington, D.C.: Taylor & Francis.

Saskatchewan, Government of. 2002 *Action Plan for Saskatchewan Women: Moving Forward*. <http://www.swo.gov.sk.ca/Action_Plan.pdf>. Accessed January 18, 2006.

Saskatchewan Workers Compensations Board. 2004. "Saskatchewan Workers Compensation Board Statistical Supplement." <http://www.wcbsask.com/Facts_&_Figures/stats_2003/2003_Statistical_Supplement.pdf>. Accessed March 28, 2005.

Seitz, V.R. 1995. *Women, Development, and Communities for Empowerment in Appalachia.* Albany NY: State University of New York Press.

Stanton, M. 1989. "Social and Economic Restructuring in the Forest Products Industry: A Case Study of Chemainus." Unpublished M.A. thesis, The University of British Columbia.

Stull Donald and Michael J., Broadway. 1995. "Killing Them Softly: Work in Meatpacking Plants and What It Does to Workers." In *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America.* Edited by Donald D. Stull, Michael J. Broadway and David Griffith. Kansas: University of Kansas.

Stull Donald D., Michael J., Broadway and David Griffith (eds). 1995. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America.* Kansas: University of Kansas.

Tallichet, Suzanne E. 2000. "Barriers to Women's Advancement in Underground Coal Mining." *Rural Sociology.* 65(2): 234-253.

Tomoda, Shizue. 2000. "Safety and Health of Meat, Poultry and Fish Processing Workers." Geneva: International Labour Office. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/fishsafe>. Accessed February 2005.

United States, Department of Agriculture. 2002. *Income, Wealth, and the Economic Well-Being of Farm Households.* Report No. 812. Economics Division, Economic Research Service.

Warren, K. 1992. "Role-Making and Coping Strategies among Women in Timber-Dependent Communities." Unpublished M.Sc. thesis, University of Washington.

Waring, M. 1988. *If Women Counted: A New Feminist Economics.* San Francisco: Harper & Row.

Wright, M. 2001. "Women in the Newfoundland Fishery." Pp. 343-346 in *Framing Our Past: Canadian Women's History in the Twentieth Century.* Edited by S.A. Cook, L.R. McLean and K. O'Rourke. Rotronto: Oxford University Press.

ENDNOTES

[1] Results will be published in 2006. <http://iareh.usask.ca/research.php>.

[2] The term "dinosaurs" was used by several interviewees.

[3] In October 2005, Weyerhauser announced the closure of its pulp and paper mill in Prince Albert, Saskatchewan.

[4] This income level is based on Statistics Canada data and represents all agricultural industries including producers and food manufacturing industries.

Projects Funded through Status of Women Canada's Policy Research Fund Call for Proposals Restructuring in Rural Canada: Policy Implications for Rural Women *

A National Research Project on the Impact of Restructuring on Rural, Remote and Northern Women's Health: Policy Issues, Options and Knowledge Translation
Ivy Lynn Bourgeault, Christine Dallaire, Lorraine Greaves, Barb Neis, Rebecca Sutherns

The Impact of Long-Term Care Patient Classification Systems on Women Employed as Caregivers in Rural Nursing Homes
Belinda Leach, Bonnie C. Hallman

Rural Women's Experiences of Maternity Care: Implications for Policy and Practice
Jude Kornelsen and Stefan Grzybowski with Michael Anhorn, Elizabeth Cooper, Lindsey Galvin, Ann Pederson and Lana Sullivan

Farm Women and Canadian Agricultural Policy
Carla Roppel, Annette Aurélie Desmarais, Diane Martz

Hidden Actors, Muted Voices: The Employment of Rural Women in Saskatchewan Forestry and Agri-Food Industries
Diane Martz, Maureen Reed, Ingrid Brueckner, Suzanne Mills

Public Policy and the Participation of Rural Nova Scotia Women in the New Economy
Ann Manicom, Janet Rhymes, Nan Armour and Doreen Parsons
The Women's Economic Equality (WEE) Society in Partnership with the Hypatia Project

* Some of these papers are still in progress and not all titles are finalized.

<u>**We Value Your Feedback**</u>

Your comments and suggestions can help us make sure our publications are useful. If you have a moment, please answer and return the following questionnaire. Thank you for your time.

Title of Report ______________________________

1. Was the report useful to you? 1 2 3 4 5
Not useful *very useful*

a) Which part of the report did you find most helpful?

____

____

b) How could it have been more useful?

____

____

____

2. How did you use the report? As a tool in:

☐ Policy development ☐ Policy research ☐ Advocacy

☐ Other ______________________________

3. Are you affiliated with:

☐ Women's Organisations ☐ Federal Government

☐ Other non-governmental organisations ☐ University/college

☐ Provincial/Territorial Government ☐ Municipal Government

☐ Other: ______________________________

Please return this questionnaire by mail or fax to:

Status of Women Canada
Research Directorate
McDonald Building
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario
K1P IH9

Fax (613) 995-4800

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan

Diane Martz
Maureen Reed
Ingrid Brueckner
Suzanne Mills

Recherche en matière de politiques
Policy Research

Condition féminine Canada
Status of Women Canada

Canada

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan

par

Diane Martz, Maureen Reed,
Ingrid Brueckner et Suzanne Mills

La recherche et la production de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Le présent document présente les vues des auteures et ne reflète pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mai 2006

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan / Diane Martz ... [et al.].

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit.: Hidden actors, muted voices.
Également disponible sur l'Internet.
Comprend des réf. bibliogr.: p.

ISBN 0-662-49268-4
No de cat.: SW21-139/2006

1. Femmes en milieu rural – Travail – Saskatchewan.
2. Produits agricoles – Traitement – Industrie – Personnel – Saskatchewan – Attitudes.
3. Femmes en agriculture – Saskatchewan – Attitudes.
4. Femmes en foresterie – Saskatchewan – Attitudes.
I. Martz, Diane J. F.
II. Canada. Condition féminine Canada.
III. Titre: Hidden actors, muted voices.
IV. Titre: Les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan.

HD6077.2.C3H52 2006 331.4'864'0097124091734 C2006-980136-3F

Gestions du projet : Maureen Williams et Jo Anne de Lepper, Condition féminine Canada
Coordination de l'édition et de la traduction : Cathy Hallessey, Condition féminine Canada
Révision et mise en page : PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Traduction : Lexi-Tech International

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :
Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1H9
Téléphone : (613) 995-7835
Télécopieur : (613) 957-3359
ATME : (613) 996-1322

Il est également possible de télécharger ce document en consultant le site Web de Condition féminine Canada, à l'adresse : <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

RÉSUMÉ

En avril 2003, Condition féminine Canada a octroyé un financement pour exécuter un projet de recherche en vue de comprendre la nature, l'étendue et les conditions de l'emploi des femmes des régions rurales dans les industries forestière et agroalimentaire. Bien que les femmes aient un long historique d'emploi dans ces secteurs primaires, il est surprenant de constater que leurs contributions et leurs expériences n'ont pas fait l'objet de discussions publiques. Le but de cette recherche était de jeter un éclairage sur les expériences d'emploi des femmes des régions rurales dans ces industries, particulièrement en ce qu'elles ont moins d'occasions d'emploi que les femmes qui vivent dans les villes. Nous décrivons les problèmes que rencontrent les femmes qui travaillent dans les industries forestière et agroalimentaire et nous recommandons des politiques pour améliorer leurs expériences d'emploi. Ces deux dernières années, nous avons recouru à des stratégies multiples, notamment des tableaux particuliers de données de Recensement Canada, des entrevues réalisées avec 40 femmes qui travaillaient pour six employeurs de l'industrie forestière et avec 43 femmes qui travaillaient pour six employeurs de l'agroalimentaire, ainsi que des entrevues avec des représentantes et des représentants de trois sociétés de chacune de ces industries. Ces sources ont aidé à illustrer les possibilités et les limites en matière d'emploi des femmes, notamment que les femmes des régions rurales occupent des emplois traditionnels et non traditionnels dans ces deux industries. Les constatations suggèrent que ces deux secteurs primaires offrent de bons emplois aux femmes, qui sont autrement difficiles à trouver dans les milieux ruraux. Cependant, les femmes demeurent en marge, souvent dans des emplois qui ont moins d'ancienneté, ou travaillent avec d'autres personnes qui ne reconnaissent pas pleinement leurs contributions. Les femmes ont discuté des obstacles qu'elles continuent de rencontrer relativement à la sécurité d'emploi, à la garde d'enfants, au travail par quarts, aux possibilités d'avancement, à la santé, à la sécurité, aux rapports hommes-femmes entre compagnes et compagnons de travail et, parfois aux rapports entre les travailleuses et la direction. Nous présentons des recommandations pour que les employeurs et les décisionnaires règlent les problèmes qui restent irrésolus.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES iii

ACRONYMES iv

PRÉFACE v

REMERCIEMENTS vi

RÉSUMÉ vii

1. INTRODUCTION 1
   Questions traitées 1

2. ANALYSE DOCUMENTAIRE 3
   Justification de l'étude de l'emploi des femmes des régions rurales 3
   Trouver les femmes dans les emplois des régions rurales 4
   Structure des occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales 5
   Conditions du milieu de travail dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire 6
   Autres conditions et obstacles liés au travail 11
   Égalité entre les sexes et politique 11

3. MÉTHODES ET PARAMÈTRES DE L'ÉTUDE 13
   Méthodes de recherche 13
   Collecte de données et échantillon 13
   Population 15
   Analyse des données 16

4. RENDRE VISIBLES — INCLURE LES FEMMES : LES FEMMES DES RÉGIONS RURALES DANS LES INDUSTRIES AGRICOLE ET FORESTIÈRE 18
   Emplacement géographique de la main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière 18
   Les femmes au sein de la main-d'oeuvre forestière et agricole 20
   Professions des femmes 23
   Professions des femmes et des hommes en agriculture et en foresterie 26
   Caractéristiques des travailleuses des secteurs agricole et forestier 30
   Résumé 34

5. EN LEURS PROPRES MOTS : LES EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES FEMMES 37
   Occasions d'emploi 37
   Expériences d'emploi 50
   Autres expériences en milieu de travail 84

6. DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE....100

7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS....101
Conclusions....101
Recommandations....105

ANNEXES
A Questionnaire pour les entrevues avec les employées de l'industrie Agroalimentaire....111
B Questionnaire pour les entrevues avec les employées de l'industrie forestière....119
C Questionnaire pour les entrevues avec les employeurs....128

BIBLIOGRAPHIE....136

NOTES....142

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableaux

1 Proportions des femmes interrogées selon les catégories professionnelles comparées aux proportions des femmes dans les catégories professionnelles selon les données du recensement de 2001 16
2 Main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière canadiennes répartie par province 19
3 Proportions des femmes et des hommes dans les secteurs primaire et secondaire des industries agricole et des forestière, par province 21
4 Nombre de femmes employées dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan 22
5 Professions des femmes dans les industries agricole et forestière au Canada 23
6 Professions des femmes dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan 26
7 Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries agricoles 27
8 Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries agricoles 28
9 Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries forestières 29
10 Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries forestières 30
11 Pourcentage des femmes dans l'ensemble de la main-d'oeuvre des industries forestière et agricole, par catégorie 31
12 Pourcentage du total des travailleuses et des travailleurs des industries forestière et agricole dans des classes de revenu choisies, en 2000, réparti selon les sexes et la répartition géographique 33
13 Niveau d'instruction des travailleuses et des travailleurs des secteurs forestier et agricole primaire et secondaire en Saskatchewan, selon les sexes 33
14 Pourcentage des femmes, selon l'âge, qui travaillent dans les industries agricole et forestière au Canada 34

Figure

1 Carte des secteurs du recensement en Saskatchewan 24

ACRONYMES

AQC®	Programme assurance de la qualité canadienne®
CCPA	Centre canadien de politiques alternatives
CORE	Commission sur les ressources et l'environnement (Commission on Resources and Environment)
EPI	équipement de protection individuelle
ESB	encéphalopathie spongiforme bovine
OIT	Organisation internationale du travail
SIMDUT	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche comparative entre les sexes sur des enjeux liés aux politiques gouvernementales qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes afin de permettre aux personnes, aux groupes, aux responsables de l'élaboration des politiques et aux analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration de politiques équitables.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche fait suite à un appel de propositions lancé en septembre 2002, sous le thème « La restructuration économique du Canada rural : répercussions des politiques publiques sur les femmes des régions rurales ». D'autres recherches financées par Condition féminine Canada sur le même thème examinent, par exemple : le soins de longue duré et les effets du système de classification des cas sur les soignantes dans les établissements ruraux, les soins obstétriques dans les collectivités rurales de la Colombie-Britannique, une analyse comparative entre les sexes de la politique agricole canadienne, les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada, et la participation des femmes des régions rurales de la Nouvelle-Écosse à la nouvelle économie.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pu être achevé n'eut été du soutien admirable de Noreen Strueby et de Reva Bauer qui ont passé plusieurs heures à transcrire les entrevues. Nous souhaitons aussi remercier les femmes ainsi que les représentantes et les représentants des sociétés qui nous ont accordé du temps et nous ont parlé, de même que les sociétés qui nous ont aidé à trouver les répondantes. Enfin, nous sommes redevables à la Direction de la recherche de Condition féminine Canada qui nous a fourni les ressources financières pour entreprendre ce travail.

RÉSUMÉ

Les expériences de travail des femmes employées dans le secteur primaire ont été particulièrement absentes de la discussion publique. Des politiques destinées à améliorer les conditions de travail pour l'ensemble de la main-d'oeuvre ont été élaborées; toutefois, les besoins particuliers des femmes qui travaillent dans le secteur primaire ont été ignorés en raison de la présence prédominante des hommes et du postulat que les femmes et les hommes connaissent les mêmes problèmes. Ce projet jette un éclairage sur les expériences d'emploi des femmes des régions rurales qui travaillent dans ce secteur, particulièrement sur le fait qu'elles ont moins d'occasions d'emploi que les femmes qui vivent dans les villes. Nous avons examiné la nature et l'étendue des expériences d'emploi des femmes des régions rurales qui travaillent dans le secteur primaire et nous avons présenté des recommandations qui portent sur les besoins des femmes.

Ce projet a recouru à une stratégie de recherche axée sur des méthodes multiples en vue d'obtenir une compréhension complète des expériences des femmes dans les industries forestière et agroalimentaire. Des séries de données particulières de Statistique Canada ont servi à déterminer le nombre de femmes employées dans les secteurs de la forêt et de l'agroalimentaire dans différentes catégories d'emploi dans l'ensemble du Canada et en Saskatchewan. Nous avons aussi effectué des entrevues approfondies avec les employées et leurs employeurs dans chacun des secteurs en Saskatchewan : 40 femmes du secteur forestier; 43 femmes du secteur agroalimentaire; trois employeurs de chaque secteur.

Les femmes ont expliqué qu'il y avait encore une ségrégation fondée sur le sexe dans les possibilités d'emploi dans les régions rurales. L'emploi « traditionnel » des femmes était très disponible dans les collectivités rurales, mais les industries de l'agroalimentaire et de la forêt offraient une plus grande possibilité d'obtenir des postes non traditionnels, par exemple ceux de gestionnaires et d'opératrices de machines.

Alors que les occasions peuvent être plus nombreuses pour les femmes dans les secteurs de la forêt et de l'agroalimentaire, les engagements familiaux, comme la garde des enfants et la vie de famille, continuent de constituer un obstacle. La flexibilité du milieu de travail continue d'être un facteur important pour les femmes qui doivent concilier leurs différents engagements quotidiens, particulièrement pour celles qui exercent un travail par quarts dans l'industrie forestière. Cependant, alors que le travail par quarts offre certaines formes de flexibilité, il est souvent très difficile pour les personnes qui cherchent à conserver une vie de famille. Avoir accès à une garde d'enfants de qualité quand on exécute un travail par quarts est particulièrement difficile.

La santé et la sécurité étaient des enjeux importants pour les femmes qui travaillaient dans le secteur agroalimentaire. En particulier, les femmes employées dans deux usines de transformation de la viande ont décrit des manquements en matière de sécurité ainsi que des conditions de travail dangereuses dans leurs milieux de travail respectifs. Bien que leur travail soit, par nature, dangereux, la pression exercée par la direction et par les superviseures et les superviseurs pour accroître la productivité a sérieusement réduit la

sécurité des employées. Les femmes employées dans les porcheries ont signalé leurs préoccupations au sujet de la piètre qualité de l'air, car elles travaillaient dans un milieu fermé au milieu de la poussière et des gaz que dégagent les porcs.

Bien des femmes interrogées ont indiqué qu'elles appréciaient leurs relations en milieu de travail. Pour la plupart, le harcèlement en milieu de travail est considéré comme une chose du passé. Cependant, certaines femmes qui travaillaient dans les secteurs forestier et agroalimentaire ont signalé des cas de discrimination et de harcèlement sexuel qui réduisaient la qualité de leur situation relative au travail. Dans la plupart des cas, les femmes n'ont pas signalé ces faits à leur employeur. En dépit de l'absence de harcèlement incontestable, les femmes ont fait état d'obstacles associés au fait d'être prises au sérieux et de prouver qu'elles étaient des employées compétentes ou égales au même titre que leurs collègues masculins. On peut prétendre que cette situation est plus difficile à redresser.

Recommandations

Les recommandations qui suivent se fondent sur les conclusions de cette recherche et sur les suggestions des femmes qui y ont participé.

1. L'industrie, les organisations communautaires et le gouvernement doivent collaborer pour offrir des possibilités économiques viables aux femmes pour qu'elles puissent contribuer au ménage en y apportant un revenu important.

2. Nous encourageons l'industrie, les travailleuses, les travailleurs, les syndicats et les collectivités à travailler ensemble à produire des idées nouvelles pour augmenter les options de garde d'enfants offertes aux familles rurales.

3. Nous encourageons les syndicats, les travailleuses, les travailleurs, les sociétés et le gouvernement à travailler ensemble pour trouver des façons souples et créatrices d'offrir la garde d'enfants pour les personnes qui travaillent par quarts.

4. Les décisionnaires provinciaux et les syndicats devraient soutenir les efforts que font les sociétés pour élaborer des stratégies de recrutement plus créatrices.

5. Il faut encourager les sociétés à déterminer quelles stratégies, le cas échéant, pourraient servir à attirer et à conserver les travailleuses et les travailleurs qui font partie de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les membres de minorités et les personnes handicapées).

6. Il faudrait traiter des possibilités de flexibilité dans le travail et de sécurité d'emploi dans le cadre de discussions et de débats entre les travailleuses, les travailleurs, les syndicats, les décisionnaires et les sociétés qui ne participent pas à la négociation de contrats.

7. L'industrie et le gouvernement, et particulièrement les employeurs qui offrent des salaires au taux minimum, devraient s'occuper de la question des salaires des femmes de l'industrie agroalimentaire.

8. Les syndicats, le gouvernement et l'industrie devraient réduire la disparité qui existe entre les salaires des travailleuses et des travailleurs de bureau et de la production.

9. Il faudrait s'opposer à toute initiative d'exiger que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires.

10. Il faudrait encourager le gouvernement à apporter des améliorations dans les pratiques de travail pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, comme l'augmentation du salaire minimum, assurer la protection des travailleuses et des travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi.

11. La surveillance et l'application continues du recours à l'équipement de protection individuelle (EPI), à des dispositifs protecteurs et à d'autres mesures de sécurité sont nécessaires pour contrôler la sécurité et les risques pour la santé dans les secteurs agroalimentaire et forestier.

12. Il faudrait envisager d'accorder des primes aux travailleuses et aux travailleurs dans les abattoirs afin de les indemniser pour les risques élevés de blessures, de stress et de problèmes liés à la santé.

13. Il faudrait offrir en permanence des cours de santé et de sécurité sur la manutention de matières dangereuses et pour insister sur le fait que les conditions de travail sont dangereuses quand on ne suit pas les protocoles de santé et de sécurité.

14. À tous les paliers, les gestionnaires doivent insister sur le fait que les cibles de production ne doivent pas être atteintes au détriment de la sécurité personnelle des employées et des employés.

15. Les sociétés qui souhaitent maintenir leurs niveaux de productivité devraient se pencher sur les meilleurs moyens d'assurer la santé à long terme de leurs employées et de leurs employés.

16. Les sociétés devraient envisager d'accorder des « bourses » pour la garde d'enfants aux femmes qui cherchent à rehausser leur niveau d'instruction.

17. Les femmes qui ont des enfants refusent souvent des postes offerts en guise de promotion en raison de leurs engagements familiaux. Les sociétés doivent étudier les moyens de rendre la gestion plus intéressante pour les femmes si elles veulent que celles-ci soient représentées dans d'autres catégories d'emplois.

1. INTRODUCTION

Cette recherche vise à comprendre la nature, l'étendue et les conditions de l'emploi des femmes dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire en Saskatchewan. Au Canada, tous les paliers de gouvernement valorisent la transformation des ressources dans leur stratégie de développement rural. De plus en plus, les femmes des régions rurales saisissent ces occasions pour que leurs familles demeurent en milieu rural où, toutefois, les emplois bien rémunérés pour les femmes sont souvent rares. Bien que les femmes tiennent un rôle important dans le secteur des ressources renouvelables, leur contribution a été particulièrement absente de toute discussion publique. Le but principal est de documenter les possibilités et les expériences que les femmes des régions rurales vivent dans ces industries. Plus particulièrement, nous touchons aux questions : des milieux de travail sécuritaires et sains (sur les plans social, psychologique et physique); de la formation en cours d'emploi ainsi que du recyclage et du perfectionnement professionnels; et des services sociaux qui permettront aux femmes de trouver des emplois rémunérés. Les femmes qui travaillent dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt, de même que leurs employeurs, ont participé à cette étude en donnant des renseignements sur ces différentes questions. Il s'agit de présenter des recommandations pour améliorer leurs environnements de travail au moyen de programmes, comme des séances de sensibilisation et la réorganisation des journées de travail pour répondre à leurs besoins.

Questions traitées

Notre recherche porte sur les questions particulières qui suivent.

Postes occupés par les femmes dans les industries primaires

- Quels postes occupent les femmes dans les structures d'emploi formelles au sein des industries de la forêt et de l'agroalimentaire?

- Y a-t-il des différences dans les postes qu'occupent les femmes qui vivent dans les différentes parties du Canada?

Les expériences d'emploi des femmes

- Quelles possibilités d'emploi existent ou se présentent dans ces industries pour les femmes des régions rurales?

- Quels obstacles rencontrent les femmes des régions rurales pour obtenir et conserver des emplois de qualité dans les industries agroalimentaire et forestière, et y recevoir des promotions?

- Pourquoi les femmes quittent-elles leurs emplois dans ces industries?

Incidences sur les politiques

- Quelles expériences documentées ci-dessus sont uniques à chaque secteur primaire et lesquelles sont communes? Comment s'expliquent ces similitudes et ces différences?

- Quels programmes et politiques, existants ou nouveaux, peuvent être utilisés ou instaurés par les secteurs privé et public pour favoriser les possibilités d'emploi de qualité, particulièrement pour les femmes des régions rurales?

- Quels programmes et politiques, existants ou nouveaux (politiques d'emploi ou sociales) peuvent être utilisés ou instaurés par les secteurs privé et public pour encourager les femmes des régions rurales à obtenir et à conserver des emplois ainsi qu'à être promues dans les secteurs primaires?

2. ANALYSE DOCUMENTAIRE

Justification de l'étude de l'emploi des femmes des régions rurales

Les femmes travaillent depuis longtemps dans le secteur primaire : pêche, forêt, mines, agriculture et tourisme (Sachs, 1997). Il est toutefois surprenant de constater que leurs contributions à l'emploi dans ce secteur ont été particulièrement absentes de la discussion publique. Bien qu'une grande part de l'attention des recherches ait été accordée à la « redéfinition du travail des femmes » pour inclure leurs contributions, du point de vue du travail rémunéré et non rémunéré, aux ménages, aux entreprises, aux collectivités et autres (p. ex. Waring, 1988), relativement moins d'attention a été accordée à documenter les expériences d'emploi des femmes dans des contextes ruraux. En conséquence, le travail des femmes des régions rurales demeure largement caché et leurs expériences d'emploi restent inédites.

Cette lacune dans la compréhension fondamentale de la structure d'emploi des femmes prend une dimension encore plus grande dans un contexte de mondialisation économique et de restructuration du secteur primaire, des économies rurales et des collectivités rurales qui en découle. Même si nous savons que la perte de services sociaux et le dépeuplement de plusieurs régions rurales au Canada affectent différemment les travailleuses et les travailleurs (Leach, 1999), notre manque de compréhension de ces effets persiste. Malheureusement, la recherche, à ce jour, n'a pas abordé adéquatement la question de la restructuration sur le plan des différences entre les sexes. Par exemple, quand Egan et Klausen (1998) ont étudié la recherche qui traitait des sexes et de la restructuration de l'industrie forestière de la Colombie-Britannique, ils ont conclu à une pénurie de recherches en la matière. Ils ont observé que même si certaines recherches recouraient à une démarche qui tenait compte des différences entre les sexes (p. ex. MacKenzie, 1987; Grass, 1987; Grass et Hayter, 1989; Stanton, 1989; Hayter et Barnes, 1992; Hay, 1993),

> la plus grande part de la recherche récente… néglige la différence entre les sexes en tant que catégorie centrale d'analyse (p. ex. Drushka 1985; Ettlinger 1990; Hayter *et al.*, 1993; Drushka *et al.*, 1993; Barnes et Hayter, 1994; Hayter et Barnes, 1997)… et ne tient pas compte de la marginalisation des femmes au sein de la main-d'oeuvre rémunérée et des syndicats du secteur forestier; qui plus est, elle ignore la question plus large de la division des sexes dans la main-d'oeuvre rémunérée et non rémunérée dans les collectivités qui dépendent de la forêt (Egan et Klausen, 1998, p 9) [traduction].

Au Canada, le travail de Leach se démarque par sa tentative de traiter des effets différents de la restructuration sur la vie des femmes et des hommes des régions rurales (p. ex. Leach, 1999). Néanmoins, sa recherche demeure concentrée sur l'expérience des habitants des régions rurales du sud de l'Ontario et ne porte pas sur les expériences des travailleuses et des travailleurs dans le secteur primaire.

Malgré cette lacune dans la recherche et la compréhension, on continue d'élaborer des politiques au sujet de l'emploi sans tenir compte des besoins différents de la main-d'oeuvre selon les sexes, selon la position dans la structure d'emploi et selon la position au sein des systèmes ruraux au pays. Par conséquent, sur le plan des politiques, on n'a pas tenu compte systématiquement des possibilités et des obstacles quand il s'agit pour les femmes d'obtenir et de conserver leurs emplois dans le secteur primaire ni de leurs expériences d'emploi.

Dans ce contexte, le but de ce rapport est double. Premièrement, le rapport accorde une visibilité au travail des femmes des régions rurales en documentant les types d'emplois qu'elles détiennent dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire au Canada, dans son ensemble, et en Saskatchewan, plus particulièrement. Deuxièmement, il discute des expériences des femmes de la Saskatchewan qui travaillent dans ces deux industries du secteur primaire — l'industrie forestière et l'agroalimentaire — pour contribuer à l'élaboration de recommandations sur les politiques liées à l'emploi et aux conditions rurales.

Trouver les femmes dans les emplois des régions rurales

Il est difficile d'obtenir des données exactes, fiables, valides, actualisées, complètes et commensurables sur les différences entre les sexes et sur l'emploi dans le secteur primaire, c'est-à-dire les industries de la forêt, de l'agriculture, de la pêche et des mines, car ces données ne sont pas immédiatement disponibles chez les organismes gouvernementaux et les sociétés privées (Wright, 2001). Les chiffes combinés de l'emploi selon ces industries, les lieux et les sexes ne sont pas rendus disponibles sur une base coutumière par Statistique Canada, les autres organismes gouvernementaux, les chercheuses, les chercheurs et les industriels. Normalement, les dossiers des sociétés ne font pas la distinction entre les femmes qui occupent des emplois non traditionnels (p. ex. les raboteuses) et celles qui occupent des emplois traditionnels (p. ex. les secrétaires).

Quoi qu'il en soit, il n'y a aucun doute que le secteur primaire en milieu rural au Canada a été dominé par les hommes, ce qui a produit une culture de travail*leur* (Dunk, 1991). Les données du recensement révèlent que les femmes sont employées en très petits nombres dans le secteur primaire. Par exemple, le Recensement du Canada de 2001 a signalé que seulement 2 % des femmes environ au sein de la main-d'oeuvre rémunérée occupaient des professions propres au secteur primaire, ce qui représentait moins de 1 % de la main-d'oeuvre totale au Canada. Cette proportion se compare aux 5 % des hommes qui font partie de la main-d'oeuvre rémunérée et qui occupaient des professions propres au secteur primaire, ce qui représentait 3 % de la main-d'oeuvre totale du pays.

Compte tenu de ces données, il est tentant de dire que le problème n'est pas assez important pour qu'on y accorde une attention particulière. Cependant, les chercheuses et les chercheurs qui travaillent dans l'ensemble du secteur primaire ont constaté que les définitions du recensement n'incluent pas l'étendue et la nature de la participation des travailleuses et des travailleurs dans les secteurs des ressources renouvelables (p. ex. Brandth et Haugen, 1998; Sachs, 1996; Wright, 2001). Les définitions des catégories de base, comme les « professions propres au secteur primaire », ne comprennent pas l'éventail des emplois inclus

normalement dans l'ensemble du secteur primaire. Des tableaux additionnels du recensement qui divisent les catégories de base révèlent un plus grand éventail de catégories d'emplois et, conséquemment, fournissent des nombres plus élevés pour les femmes et les hommes employés dans le secteur primaire. Ces tableaux particuliers ont tendance à coûter cher, aussi ne sont-ils pas utilisés fréquemment. Les chercheuses et les chercheurs qui se fient seulement aux données du recensement qui sont publiées ont donc tendance à sous-estimer le nombre des femmes (et des hommes) qui occupent des postes dans le secteur primaire (aux fins de discussion, voir Reed, 2003b). Ces contraintes signalent un besoin de considérer les données du recensement avec certaines réserves et de compléter les données à l'aide d'autres sources pour comprendre l'éventail des emplois possibles des femmes et leurs expériences de travail.

Structure des occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales

D'après une littérature abondante qui porte sur les collectivités rurales et fondées sur l'exploitation des ressources, les conceptions traditionnelles de la féminité et de la masculinité sont bien ancrées dans ces collectivités : on y perçoit les femmes comme les principales dispensatrices de soins et éducatrices et les hommes, comme les pourvoyeurs et les décisionnaires (Gibson, 1992; Little, 2002). Ces conceptions sont renforcées par une idéologie dominante qui désigne la « véritable » place des femmes comme étant à la maison et qui contribue à un manque relatif d'occasions d'emploi pour les femmes à l'extérieur du foyer. Les conséquences de l'isolement géographique et social, du manque d'occasions d'emploi, de la dépendance financière et émotionnelle à l'égard des conjoints, de la domination des sociétés sur la vie sociale, de l'idéologie dominante et des services sociaux limités ont été considérées, en général, comme limitant les possibilités des femmes à obtenir un emploi rémunéré dans les collectivités rurales axées sur les ressources (Cloke et Little, 1990; Gibson, 1992; Little, 1987; Marchak, 1983; Seitz,1995; Warren, 1992).

De plus, les employeurs du secteur primaire se sont appuyés sur ces idéologies traditionnelles (les femmes étant les principales dispensatrices de soins et les hommes, les soutiens de famille principaux) pour encourager les hommes à accepter le travail par quarts et les femmes à rester à la maison et à s'occuper de la famille (Luxton et Corman, 2001). La restructuration économique du secteur primaire a récemment encouragé les femmes des régions rurales à se trouver des emplois pour subvenir aux besoins de la famille et du ménage. Les femmes qui travaillent dans la forêt et les mines indiquent souvent que la nécessité économique est un motif important pour se trouver un emploi rémunéré, particulièrement quand les emplois des hommes sont menacés en raison des licenciements dans l'ensemble de l'industrie ou de grèves (Luxton et Corman, 2001). En agriculture, la restructuration, les prix à la ferme instables et la hausse des prix des intrants ont conduit les familles agricoles à chercher des sources de revenu diversifiées pour compléter le revenu de l'exploitation agricole et du ménage (Martz et Brueckner, 2003; Martz, 2004). Comme plusieurs familles agricoles ne peuvent plus obtenir leur source principale de revenu de la ferme, les agricultrices travaillent de plus en plus à l'extérieur de la ferme pour subvenir aux besoins de la famille et soutenir l'exploitation agricole (Sachs, 1996; département de l'Agriculture des États-Unis 2002; Ahearn et Lee, 1991).

Toutefois, les femmes ne sont pas seulement forcées de travailler en raison des impératifs économiques familiaux. Elles veulent travailler et cherchent une reconnaissance de leurs efforts. Par exemple, les femmes qui vivaient dans des petites villes du nord de l'île de Vancouver au cours des années 1990 avaient des taux de participation à la population active plus élevés que les femmes de l'ensemble de la province. Néanmoins, les femmes du nord de l'île de Vancouver étaient représentées davantage dans l'emploi à temps partiel et recevaient des salaires moins élevés que la moyenne pour les femmes de la province (Reed, 2003b).

Outre les contraintes idéologiques, il y a des limites pratiques aux possibilités d'emploi des femmes dans les régions rurales. Quand elles cherchent un emploi, les femmes des régions rurales sont confinées aux possibilités limitées de leurs collectivités, particulièrement en ce qui concerne les emplois hautement spécialisés qui paient bien. Il arrive souvent que les seules options d'emploi pour les femmes des régions rurales soient des emplois inférieurs, non spécialisés, peu rémunérateurs et à temps partiel, comme le travail dans les dépanneurs et les centres commerciaux, l'entretien ménager ou le petit travail de bureau. Les emplois dans le secteur primaire sont souvent très convoités. L'emploi salarié des femmes est rare dans les postes dominés par les hommes dans les mines, la forêt et la pêche, car ces emplois sont considérés comme exigeants physiquement, dangereux et salissants (Gibson ,1992; Fink, 1998; Sachs, 1997). Il y a une exception à cette observation, celle de l'industrie de la transformation des aliments, où les femmes travaillent en grand nombre. Dans ce secteur, le travail se caractérise par des taux de transition élevés et de faibles salaires, les emplois sont flexibles, dangereux, répétitifs et non spécialisés (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995).

L'engagement des femmes en matière de responsabilités au foyer, particulièrement la garde d'enfants et, de plus en plus, les services aux aînées et aux aînés, façonne aussi les choix d'emploi des femmes. Les femmes peuvent chercher un travail à temps partiel ou flexible pour respecter ces engagements et doivent réorganiser leur emploi rémunéré quand des urgences ou des besoins familiaux surviennent (Little, 2002; Luxton et Corman, 2001). Ces engagements sont la cause d'un désavantage particulier pour les femmes des régions rurales comparativement aux femmes des régions urbaines, car les services de garde d'enfants et les services aux aînées et aux aînés sont très limités — voire inexistants — dans les collectivités rurales. Les horaires de travail par quarts ont des incidences importantes sur les deux partenaires, car ils exigent une conciliation additionnelle, particulièrement si d'autres membres de la famille ont besoin de soins (Luxton et Corman, 2001). Ces engagements affectent réellement les options qui s'offrent aux femmes, qui peuvent alors chercher un emploi qui leur procure la flexibilité voulue pour qu'elles puissent répondre aux besoins familiaux.

Conditions du milieu de travail dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire

À l'opposé d'une théorie du travail abondante qui explique les situations industrielles et urbaines, il y a une pénurie de théorie pour expliquer les pratiques du travail qui tiennent compte des différences entre les sexes dans les milieux ruraux et dans le secteur primaire, particulièrement hors de l'agriculture (Halseth, 1999). Le secteur primaire a un long historique de ségrégation marquée en matière d'emploi et d'exclusion des femmes de

certaines classes de postes. La ségrégation professionnelle — l'association étroite des femmes ou des hommes avec des types d'emploi particuliers — demeure très présente.

La théorie de la segmentation du marché du travail avancée par Doeinger et Piore (1971) divise le marché du travail en deux secteurs. Les emplois du segment interne (primaire) se caractérisent par « des salaires élevés, de bonnes conditions de travail, la stabilité de l'emploi, les possibilités d'avancement l'équité, et l'application régulière des règles du travail » [traduction]. Le segment externe (secondaire) comprend des emplois caractérisés par « des salaires et des avantages sociaux faibles, de piètres conditions, un roulement du personnel élevé, peu de possibilités d'avancement et, souvent, une supervision arbitraire et capricieuse » [traduction] (Doeinger et Piore, 1971, p. 165). Qui plus est, le secteur secondaire est plus vraisemblablement composé de personnes qui sont des femmes, qui appartiennent à une minorité visible et qui ne font pas partie d'un syndicat. Hanson et Pratt (1995, p. 6) ont suggéré que les exclusions des femmes du segment interne reposent sur « [traduction] des pratiques sexistes des employeurs et des employés masculins » par lesquelles « les syndicats et les organisations professionnelles [s'organisent] pour protéger leurs propres emplois » [traduction].

Les femmes des régions rurales qui travaillent dans toutes les industries des ressources sont moins susceptibles d'avoir des postes des catégories professionnelles ou de gestion et peu d'entre elles ont des possibilités d'accéder à ces postes (Hayter, 2000). Si les femmes qui vivent dans des collectivités rurales veulent occuper ces postes, elles se réinstallent souvent dans de plus grands centres où plus d'options s'offrent à elles. Les femmes des collectivités axées sur les ressources peuvent plutôt se rabattre sur du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel. Ces emplois sont non seulement peu rémunérateurs, mais offrent aussi peu d'avantages sociaux, de paies de vacances, de congés de maladie et de possibilités de promotion (Little, 2002).

Les femmes travaillent dans le secteur agricole primaire à titre de travailleuses salariées. Cependant, en majorité, les femmes de ce secteur travaillent à titre de main-d'oeuvre familiale pour obtenir des avantages non monétaires. Jusqu'en 1991, quand Statistique Canada a permis de reconnaître plus d'une personne à titre d'exploitante ou d'exploitant des fermes canadiennes, une bonne part de ce travail était invisible. Selon une étude récente sur les agricultrices canadiennes (Martz et Brueckner, 2003), les femmes travaillaient une moyenne de 3,5 heures chaque jour à la ferme, le plus souvent du travail touchant aux animaux d'élevage, à la tenue de dossiers, à la comptabilité, à la conduite de camions et à la supervision de la main-d'oeuvre agricole. Traditionnellement, les hommes opèrent la grande machinerie. Toutefois, au moment des récoltes ou à d'autres moments quand une aide supplémentaire est nécessaire à la ferme, les différences du travail entre les sexes deviennent moins apparentes et les femmes exécutent des tâches qui sont considérées comme principalement masculines.

Bryant et Perkins (1982) ont constaté que les femmes employées dans les industries de transformation de produits agricoles aux États-Unis constituaient la majorité de la main-d'oeuvre et ont observé que leur travail était fortement marqué par une ségrégation entre les

sexes. Dans les industries du conditionnement des viandes, les femmes et les hommes ont des emplois très différents et des échelles salariales différentes (Fink 1998). Les femmes se retrouvent habituellement à la fin du processus de production où les emplois sont peu rémunérateurs et ne sont pas spécialisés, comme la préparation, l'étiquetage et l'emballage des viandes (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995). Le travail le plus ardu physiquement et mentalement, comme la chaîne d'abattage et le désossage, est effectué principalement par les hommes les plus forts et les plus expérimentés. Ces emplois, contrairement à ceux du conditionnement, sont aussi ceux qui sont les plus rémunérateurs et peu de femmes ont la possibilité d'y avoir accès (MacLachlan, 2001).

De façon constante, Tomoda (2000) a documenté la différence des salaires entre les femmes et les hommes du secteur du conditionnement des viandes dans de nombreux pays, pour des motifs de différences dans les heures de travail, de division du travail et de différences entre les sexes. Les différences des salaires et des emplois entre les femmes et les hommes dans les abattoirs peuvent être attribuées à la déqualification de la production alimentaire en raison de la mécanisation et des techniques du travail à la chaîne. L'industrie du conditionnement des viandes a déjà été dominée par les hommes, mais cela change rapidement à mesure qu'elle se restructure. Avec l'arrivée du travail à la chaîne, les abattoirs ont été en mesure d'accroître leurs taux de production, de réduire leur main-d'oeuvre salariée et d'augmenter leurs profits. Pour s'assurer de s'en tenir à de bas taux de salaires, les abattoirs des États-Unis ont visé des populations vulnérables, particulièrement les femmes seules ainsi que les travailleuses et les travailleurs migrants, prêts à prendre du travail à temps partiel et peu rémunérateur pour subvenir aux besoins de leurs familles (Broadway, 1999; MacLachlan, 2001; Stull et Broadway, 1995).

En ce qui concerne les emplois liés à la forêt, les femmes sont considérées comme des actrices marginales dans le secteur de l'exploitation forestière et de la transformation, mais elles détiennent la part du lion des emplois liés au travail de bureau (secrétariat et soutien administratif) (Grass et Hayter, 1989; Hayter, 2000). De plus en plus, les emplois de bureau ne se limitent plus au secrétariat et à l'administration (p. ex. le personnel), mais comportent aussi la planification, la réglementation, l'exécution, la cartographie, l'éducation du public et la consultation. Il y a certains signes qui montrent que les femmes peuvent être en voie de se diriger vers ces postes, mais les possibilités de le faire dans les régions rurales peuvent être particulièrement réduites (voir Reed, 2003b; Egan et Klausen, 1998; Brandth et Haugen, 2000).

Une fois qu'elles ont obtenu un emploi, les femmes qui occupent des postes dans les secteurs de l'extraction et de la transformation font face à une forte résistance, particulièrement de la part des hommes qui se sentent menacés par la présence des femmes qui occupent ces postes ou qui les convoitent (Tallichet, 2000). Reskin et Padavic (1988) ont prétendu que les femmes peuvent conserver ces emplois quand « [traduction] les hommes tolèrent les femmes dans des établissements de travail à prédominance masculine si elles occupent des postes de " femmes "... mais résistent à la présence des femmes qui occupent des emplois traditionnellement masculins dans des établissements de travail traditionnellement masculins » [traduction] (Reskin et Padavic, 1988, cité par Tallichet, 2000, p. 235) ». Comme cette observation a été faite il y a un certain temps,

on ne sait pas si cette résistance est toujours aussi forte aujourd'hui. Les femmes qui posent leurs candidatures à des postes non considérés comme des emplois féminins traditionnels peuvent être l'objet d'une exclusion évidente des occasions de travail ou de sexisme, de harcèlement et de marginalisation dans leurs environnements de travail (Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a). Ces questions exigent une étude plus approfondie pour déterminer les obstacles que les femmes rencontrent dans leur environnement de travail.

Les questions de santé et de sécurité sont aussi importantes pour les travailleuses des régions rurales et pour les collectivités où elles vivent. La recherche récente sur les incidences pour les collectivités des industries de transformation de produits agricoles observe les perturbations croissantes chez les nouvelles venues et les nouveaux venus, la pression en matière de logement et d'équipements collectifs, les défis que posent la garde d'enfants et le travail par quarts ainsi que les divisions dans les collectivités au sujet des préoccupations environnementales (Broadway, 2001, 1999; Daila *et al.*, 2002). La recherche au sujet des répercussions du travail sur les employées et les employés du secteur de l'agroalimentaire jette un éclairage sur la piètre qualité des emplois (Qualman, 2001), qui sont caractérisés par de bas salaires, de piètres conditions sanitaires, de pauvres rapports entre travailleuses et travailleurs et des taux d'accidents élevés (Broadway, 1999; Ansley, 1999; Galston et Baehler, 1995).

Ces questions sont soulignées dans la recherche qui porte sur l'industrie du conditionnement des viandes. La santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs ont souvent été décrites comme étant une plus faible priorité pour les sociétés de conditionnement des viandes que le fait de maintenir des taux de production élevés. Les mouvements répétitifs (syndrome du canal carpien), les conditions de travail dans le froid et l'humidité, les objets tranchants, le mouvement des machines et les carcasses d'animaux font que les emplois dans l'industrie du conditionnement des viandes sont extrêmement dangereux (Stull *et al.*, 1995; MacLachlan, 2001). Bien que les femmes représentent une proportion importante de la main-d'oeuvre du secteur de la transformation des aliments, la plupart des analyses ont porté sur l'ensemble de la main-d'oeuvre plutôt que sur les expériences particulières des femmes (Fink, 1998).

L'industrie avicole a connu une restructuration plus poussée que les autres industries du conditionnement des viandes et est maintenant fortement mécanisée, à l'exception du désossage des carcasses. La mécanisation accrue est susceptible d'accélérer la production. Parce qu'il leur faut suivre ces accélérations des chaînes de production, les employées et les employés subissent une pression qui leur cause des degrés plus élevés de stress lié au travail et des blessures en milieu de travail. La production à la chaîne donne aussi aux sociétés la capacité de contrôler le rythme de la production. Tomoda (2000) a observé qu'au Canada, l'accélération de la production à la chaîne forçait les employées et les employés à utiliser les couteaux en neuf ou dix secondes pour exécuter leurs tâches. Non seulement en découlait-il un plus grand nombre de blessures, mais les relations dans le milieu de travail s'envenimaient, les uns accusant les autres de travailler trop lentement.

Les études de l'industrie porcine ont largement porté sur l'effet que les exploitations d'élevage intensif ont sur l'environnement et sur les collectivités rurales (p. ex.

Genders ,2000; Ketilson, 2002). Des études effectuées aux États-Unis ont documenté des questions semblables dans les collectivités qui comptent des élevages intensifs de porcs ainsi que dans les collectivités qui comptent des usines de conditionnement des viandes, notamment la mobilité accrue dans ces collectivités, l'emploi peu rémunéré, les problèmes sociaux et de santé ainsi que les pressions sur l'infrastructure et les services sociaux (CCPA, 2000; Genders, 2000). Parmi les autres questions documentées, on retrouve les collectivités divisées en fonctions d'idées opposées, la qualité de vie réduite (en raison des odeurs), les risques accrus pour la santé (en raison de la contamination de l'eau et des sols) et le déplacement de petits exploitants de porcheries (CCPA, 2000; Genders, 2000). Cependant, la documentation sur les conditions de travail dans la production de porcs est limitée et il n'y a aucune documentation sur l'expérience canadienne.

Certains se sont concentrés sur les effets sur la santé des exploitantes et des exploitants agricoles et des employées et employés qui travaillent dans des exploitations porcines fermées (Hurley *et al.*, 2000; CCPA, 2000). Les exploitations porcines fermées de 25 000 porcs peuvent « produire autant d'effluent qu'une ville de 50 000 habitants » (Hurley *et al.*, 2000, p. 323). Ces conditions augmentent le risque d'exposition à des gaz nocifs, comme l'ammoniac et le sulfure d'hydrogène. Des études ont aussi constaté une réduction de la fonction pulmonaire chez les exploitantes et les exploitants agricoles (Hurley *et al.*, 2000) et chez les animaux (Bongers *et al.*, 1987). Les personnes sont aussi exposées à la « poussière de porc » qui contient des particules qui proviennent des animaux, des aliments et du fumier. Ces toxines dans l'atmosphère causent des maladies respiratoires chroniques, comme l'asthme, la bronchite chronique, la toux et la mucosité ainsi que les symptômes de rhume et de grippe (Hurley *et al.*, 2000). Parmi les autres inquiétudes sur le plan de la santé, il y a la réduction de la force manuelle en raison des mouvements répétitifs et l'augmentation des déficiences auditives. Actuellement, une recherche de l'Institut de santé agricole, rurale et environnementale (ISARE) en Saskatchewan vise à déterminer le degré de risque pulmonaire pour les employées et les employés des exploitations porcines[1].

Les questions de santé et de sécurité sont aussi importantes dans les postes en foresterie, particulièrement dans le travail forestier « pratique » qui exige de la force et de l'endurance physiques (p. ex. le cubage des bois ronds, les chaînes de production). Les femmes qui travaillent dans cette industrie en Colombie-Britannique ont documenté le fait que le travail physique et les produits chimiques utilisés constituent des inquiétudes pour la santé (Reed, 2003b). La réglementation gouvernementale, qui a un long historique, la syndicalisation et la concurrence entre les entreprises sont des phénomènes qui ont aidé à produire un engagement à maintenir les normes de santé et de sécurité. Cependant, il reste à examiner si ces engagements sont respectés et s'ils répondent aux préoccupations des femmes.

Les travailleuses forestières sont également sous-représentées dans les syndicats et celles qui en sont membres rencontrent des obstacles à la participation (Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a). Qui plus est, les femmes sont plus vulnérables aux tactiques des sociétés d'aménagement forestier et des syndicats, car elles ont normalement moins d'ancienneté en raison de leur historique d'exclusion de plusieurs emplois dans la transformation des produits forestiers. Il en résulte que, lorsque l'industrie est en difficulté et que des personnes

sont mises en disponibilité ou licenciées, les emplois des femmes sont touchés plus souvent que ceux des hommes (Grass et Hayter, 1989; Egan et Klausen, 1998; Reed, 2003a).

Autres conditions et obstacles liés au travail

Malgré les politiques officielles des gouvernements et des sociétés pour embaucher et conserver les travailleuses et les travailleurs et pour assurer des environnements de travail sécuritaires et sains, les femmes peuvent rencontrer des obstacles plus subtils en ce qui concerne leur emploi dans le secteur primaire. Le travail dans l'industrie forestière de la C.-B. suggère que les femmes ont constamment été confrontées à la préoccupation qu'elles ne possédaient pas toutes les aptitudes requises pour travailler en foresterie. Cela a eu un effet sur les perceptions que les hommes avaient des tâches des femmes au travail (p. ex. seules les forestières devaient faire le café et le nettoyage après les réunions), sur leurs possibilités de promotion (on n'en tenait pas compte) et, à la fin, sur le chèque de paie qu'elles rapportaient à la maison chaque mois. Une fois employées, les femmes croyaient qu'elles devaient faire la preuve de leur valeur constamment. Les femmes qui étaient employées depuis plus de 20 ans croyaient encore qu'elles devaient faire la preuve de leur valeur; celles qui n'étaient employées que depuis deux ans croyaient qu'elles ne pourraient jamais y parvenir. Plusieurs femmes croyaient plutôt que la reconnaissance de leurs capacités au travail devait passer par une nouvelle génération de gestionnaires pour remplacer les « dinosaures[2] » qui occupaient les postes de prestige et de pouvoir (Reed, 2003a). Ces préoccupations suggèrent un besoin d'examiner dans quelle mesure les politiques officielles et les pressions sociales et familiales contemporaines se croisent pour produire les conditions et les expériences de travail favorables ou défavorables pour les femmes des régions rurales qui travaillent dans le secteur primaire.

Différences entre les sexes et politique

Les décisionnaires n'ont pas su adopter des politiques qui tiennent compte des différences entre les sexes pour répondre aux besoins différents des travailleuses et des travailleurs. L'analyse comparative entre les sexes tiendrait compte de toutes les phases de l'emploi — recrutement, conservation, conditions et relations de travail et stratégies d'ajustement au regard de la perte d'emploi. Peu de politiques, voire aucune, visent les besoins différents des femmes et des hommes dans ces catégories. La plupart des politiques et des programmes dans le secteur primaire visaient le travailleur moyen, qui reposait sur le postulat qu'il s'agissait d'un homme célibataire ou principal soutien de famille. De ce postulat ont découlé des politiques et des programmes qui ont des effets discriminatoires.

Par exemple, la plupart des politiques et des programmes élaborés pour répondre aux ralentissements économiques se sont concentrés sur la conservation, le recyclage ou l'offre de régimes de retraite qui favorisent normalement l'homme salarié, même quand on sait que l'adaptation de la main-d'oeuvre sera plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, en Colombie-Britannique, une commission du gouvernement a reconnu que les pertes d'emploi des femmes étaient plus rapides que celles des hommes et que les femmes ressentiraient un stress disproportionné associé à la détérioration économique (CORE, 1994a). De plus, cette commission a cité une étude du gouvernement ontarien qui

reconnaissait que « les femmes, en fait, subissent une baisse plus importante de leurs salaires comparativement aux hommes quand elles sont déplacées… elles connaissent des périodes de chômage beaucoup plus longues et sont moins bien rémunérées quand elles se trouvent un emploi. Cela justifie des efforts particuliers pour veiller à ce que les femmes aient pleinement accès aux services d'adaptation de la main-d'oeuvre (ministère du Travail de l'Ontario nd : p. 75-76, cité dans CORE, 1994a) » [traduction]. Toutefois, ces conclusions n'ont jamais été intégrées aux stratégies de transition et aucun programme d'adaptation ne s'est adressé particulièrement aux femmes.

Le recyclage et les régimes de retraite ont plutôt été liés à l'assurance-emploi et aux structures d'ancienneté. En théorie, ceux-ci étaient offerts sans égard aux sexes. En pratique, la structure de l'industrie, les règles d'ancienneté syndicales, les règlements de l'assurance-emploi et les autres questions liées à l'accessibilité (p. ex. le manque de services de transport et d'établissements de garde d'enfants) ont favorisé les hommes.

En somme, le travail des femmes dans l'industrie forestière et dans certains domaines de l'industrie agroalimentaire a été largement sous-examiné par les chercheuses, les chercheurs ainsi que par les spécialistes des politiques (Egan et Klassen, 1998; Brandth et Haugen, 1998; Porter, 1985; Wright, 2001; Sachs, 1996). L'emploi des femmes (que ce soit sur la « scène principale » des emplois du secteur primaire ou dans les « rôles de soutien ») est considéré comme secondaire et les politiques qui pourraient le favoriser ou aider les femmes quand elles perdent leur emploi n'ont pas encore été formulées. Il est nécessaire de comprendre comment les femmes travaillent dans les régions rurales et quelles politiques pourraient les aider à trouver et à conserver des emplois bien rémunérés et stables. Il reste toujours à effectuer une analyse comparative entre les sexes qui pourrait jeter un éclairage sur les expériences et les besoins différents des femmes qui vivent dans les régions rurales et qui travaillent dans le secteur primaire; il reste aussi à relier ces besoins à des recommandations de principe qui viseraient à améliorer les possibilités et les expériences d'emploi des femmes.

3. MÉTHODES ET PARAMÈTRES DE L'ÉTUDE

Méthodes de recherche

Cette recherche s'est appuyée sur une démarche globale qui a recouru à des méthodes multiples incluant notamment les données du recensement, des entrevues qualitatives avec les femmes employées dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire et des entrevues qualitatives avec les employeurs des femmes avec lesquelles nous avons eu des entrevues. La recherche compare les expériences dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire, compte tenu du fait que certains des enjeux pour ces deux industries sont uniques. Bien que nous ayons tenté d'obtenir des données qualitatives, nous avons aussi recueilli des données quantitatives pour aider à définir les modèles. Les données qualitatives ont aidé à expliquer le « comment » et le « pourquoi » de ces modèles.

Le protocole de recherche a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de la Saskatchewan avant que les entrevues ne soient entreprises. Ce protocole exige que les chercheuses et les chercheurs informe toutes les participantes et tous les participants au sujet du financement, du but et des risques connexes de l'étude avant d'en obtenir le consentement à participer. Il exige de leur dire qu'il est possible de choisir de ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions ou de mettre fin à l'entrevue à tout moment sans pénalité; et qu'il leur est possible de demander que leur entrevue soit retirée de l'étude. Toutes les participantes et tous les participants ont reçu une rétribution de 50 $ pour leur participation. Ce montant a été accordé sans égard au fait que les participantes et les participants aient répondu ou non à toutes les questions.

Cette étude a été considérée comme étant à « faible risque » par le comité d'éthique de la recherche, car aucune stratégie de leurrage n'a été utilisée. De plus, les participantes se sont vu garantir la confidentialité. Les employeurs, les fonctionnaires et les autres parties qui pouvaient être intéressées n'ont pas eu et n'auront pas accès aux données brutes. Seules les chercheuses qui participaient directement à l'étude ont eu accès à la transcription des entrevues, alors que toute autre personne qui a eu accès à ces renseignements n'a eu droit qu'à des citations anonymes ou à des données cumulatives. Aucun nom n'a été inscrit dans le rapport. Enfin, les données sont conservées dans un classeur verrouillé qui se trouve dans les bureaux des chercheuses principales.

Collecte des données et échantillon

Des données secondaires de Recensement du Canada ont été analysées pour établir la ventilation géographique des industries de l'agriculture et de la forêt dans l'ensemble du Canada et en Saskatchewan. Nous avons aussi acheté à Statistique Canada des tableaux de données particuliers sur les caractéristiques démographiques et professionnelles des femmes qui travaillent dans ces industries. Aux fins des entrevues qualitatives, le terme « rural » a été défini comme étant tout lieu à l'extérieur des centres principaux que sont Saskatoon et Regina.

Des données qualitatives ont été recueillies dans le cadre d'entrevues en profondeur avec des femmes employées dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire ainsi qu'avec les employeurs de ces femmes. Les femmes ont été recrutées directement chez des employeurs des régions rurales et de ces deux industries. Nous sommes entrées en communication avec le service des ressources humaines de chaque société et nous lui avons demandé de distribuer une lettre à toutes les employées. La lettre décrivait le but du projet, indiquait les droits des personnes interrogées et fournissait les renseignements sur les personnes-ressources. Toutes les sociétés agroalimentaires que nous avons abordées ont accepté de nous aider dans nos efforts de recrutement. Les sociétés de l'industrie forestière ont été moins disposées à nous aider; deux ont refusé de participer. Il a donc fallu recourir à d'autres méthodes pour recruter des femmes, comme de la publicité dans les journaux locaux, des affiches dans les bureaux de poste et le bouche-à-oreille. Des femmes qui avaient quitté ces industries ont été recrutées à la suite d'indications données par des femmes qui avaient accepté de participer à l'entrevue. Les questions ont porté sur les possibilités offertes aux femmes qui vivent dans les collectivités rurales et qui travaillent dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire, sur les obstacles qu'elles rencontrent quand il s'agit d'obtenir-de conserver un emploi, sur la santé et la sécurité des travailleuses, sur la présence de harcèlement ainsi que sur les possibilités d'avancement et de formation (annexes A et B).

Pour l'industrie de l'agriculture, 21 femmes de l'industrie porcine, 13 de l'industrie du conditionnement des viandes et neuf qui avaient quitté l'une ou l'autre ont participé. Nous avons connu plus de succès à trouver les femmes de l'industrie porcine, car c'est une industrie qui connaît une croissance rapide dans la Saskatchewan rurale. Il a été plus difficile de trouver les femmes de l'industrie du conditionnement des viandes, car les sociétés qui en font partie sont peu nombreuses dans des collectivités rurales. Qui plus est, la plus grande entreprise de conditionnement des viandes s'est retrouvée en grève au commencement de nos efforts de recrutement et cette grève ne s'est pas résolue avant la fin du recrutement. Ainsi, plusieurs femmes n'étaient pas disposées à participer en raison d'inquiétudes au sujet de la sécurité d'emploi.

Dans l'industrie de la transformation des produits forestiers, 40 femmes ont participé, dont 18 étaient employées dans les industries de la transformation du bois, neuf dans les pâtes et papiers, une au gouvernement, six dans les produits forestiers bruts et six qui avaient quitté leur emploi. Le nombre plus élevé de femmes interrogées dans les industries de la transformation du bois reflète le plus grand nombre de sociétés de ces industries en Saskatchewan que d'usines de pâte et papiers. Les femmes qui avaient quitté l'industrie forestière ont été aussi plus difficiles à trouver que celles qui avaient quitté l'industrie agricole, vraisemblablement parce que peu étaient parties, les salaires et les avantages sociaux étant meilleurs dans l'industrie forestière que dans l'agroalimentaire.

À l'étape finale de la collecte des données, des entrevues en profondeur ont eu lieu avec les employeurs des femmes qui avaient participé à l'étude. Trois employeurs de l'industrie forestière et trois de l'agroalimentaire ont participé. Les questions posées aux employeurs ont porté sur le recrutement, la formation, l'absentéisme, les pertes, les relations entre les

travailleuses-travailleurs et la direction, les enjeux mondiaux, régionaux et locaux qui influaient sur la société et sur l'emploi (annexe C). En majorité, les questions cherchaient à examiner comment les femmes, les hommes, les employées et les employés autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées différaient pour chacun des sujets mentionnés ci-dessus. Nous avons aussi demandé aux employeurs s'ils pouvaient nous fournir les documents de politiques qu'ils avaient préparés sur les questions de santé, de sécurité et de harcèlement.

Population

Dans l'agroalimentaire, nous avons ciblé les femmes qui travaillaient chez trois employeurs de l'industrie porcine et chez trois employeurs spécialisés en conditionnement des viandes. Dans l'industrie forestière, les femmes ont été recrutées chez deux employeurs des pâtes et papiers, chez trois employeurs spécialisés en transformation du bois et chez un employeur d'une société de produits forestiers bruts. Les sociétés variaient des petites entreprises familiales aux grandes sociétés multinationales.

Dans une proportion de 86 %, les femmes de l'industrie agroalimentaire étaient des employées à temps plein. Parmi les employées de l'agroalimentaire, toutes les femmes de l'industrie porcine travaillaient à temps plein alors que 91 % des femmes de l'industrie du conditionnement des viandes travaillaient à temps partiel et 9 % à temps plein. Toutes les femmes de l'industrie forestière étaient des employées à temps plein.

L'âge moyen des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées était de 37 ans, et l'âge moyen des femmes de l'industrie forestière interrogées était de 40 ans. En majorité, les femmes dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt étaient mariées ou avaient une ou un partenaire, 74 % des femmes de l'industrie agroalimentaire et 70 % des femmes de l'industrie forestière déclarant qu'elles avaient un ou une conjointe-conjoint-partenaire. Dans une proportion de 40 % et de 43 % respectivement, les femmes de l'industrie agroalimentaire et celles de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles avaient de jeunes enfants dont elles prenaient soin à la maison.

Le niveau d'instruction le plus élevé de la majorité des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées était un certificat technique (35 %t) ou une douzième année (32 %). Quatorze pour cent des femmes avaient moins de 12 ans de scolarité, 12 % avaient une certaine formation universitaire, 5 % avaient terminé leur baccalauréat et 2 % n'avaient pas terminé leur certificat technique ou collégial. Les femmes de l'industrie forestière étaient, en moyenne, plus instruites que celles de l'agroalimentaire. Dans une proportion de 25 %, les femmes de l'industrie forestière qui ont été interrogées avaient un diplôme universitaire, 35 % avaient un certificat technique ou collégial, 6 % avaient une certaine formation technique ou collégiale et 15 % avaient terminé leur douzième année.

Comme le montre le tableau 1, la population de l'étude se composait de femmes qui occupaient des emplois non traditionnels dans les industries agroalimentaire et forestière. En majorité, les femmes de l'agroalimentaire interrogées étaient des journalières, suivies de celles qui occupaient des postes en administration (travail de bureau, de secrétariat et

administratif), en gestion-supervision et des postes techniques et spécialisés. Comparée aux données de Statistique Canada, notre population comprend une plus forte proportion de femmes qui travaillent comme journalières et une sous-représentation de femmes qui travaillent dans des postes en affaires, en finances et en administration. Dans l'industrie forestière, les femmes employées à titre de journalières étaient aussi les plus fortement représentées, suivies par les employées des services professionnels, administratifs, de gestion et de supervision; le pourcentage des femmes qui travaillaient dans les métiers et à titre de journalières était plus élevé que le pourcentage moyen alors que celui des femmes qui travaillaient dans des postes administratifs était beaucoup moins élevé que le pourcentage moyen.

Tableau 1 — Proportions des femmes interrogées selon les catégories professionnelles comparées aux proportions des femmes dans les catégories professionnelles selon les données du recensement de 2001

Professions	Entrevues Agriculture		Entrevues Forêt		Données du recensement Agriculture		Données du recensement Forêt	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Gestionnaires-superviseures	4	9,0	3	7,5	32	1,0	95	8,2
Techniques et métiers	1	2,0	0	0,0	2 695	77,3	635	55,0
Administration	7	16,0	4	10,0	45	1,3	45	3,9
Professionnelles	0	0,0	6	15,0	245	7,0	145	12,6
Journalières	31	72,0	27	67,5	465	13,3	235	20,3
Total	43	100	40	100,0	3 485	100	1 155	100

Sources : Statistique Canada 2001; entrevues dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire (2004).

Analyse des données

Les renseignements démographiques sur les femmes interrogées ont été codés dans l'Ensemble des programmes statistiques relatif aux sciences sociales (S.P.S.S.). Nous avons utilisé Atlas/TI pour le codage et l'analyse des entrevues qualitatives. Les entrevues qualitatives ont été codées en fonction d'un ensemble prédéfini de thèmes qui découlent de la littérature et des questions pour la recherche. Cependant, des thèmes additionnels qui ont émergé durant le codage ont aussi été tirés des données. Les thèmes principaux sont :

- comment les femmes s'organisent pour le travail;
- comment les femmes ont trouvé leur travail;
- les possibilités qu'offre la collectivité;
- les obstacles qui se dressent quand les femmes cherchent du travail;
- les obstacles qui se dressent quand les femmes veulent conserver leur travail;
- la santé et la sécurité en milieu de travail;
- les politiques en milieu de travail;
- les relations entre les travailleuses-travailleurs;

- la formation-éducation au travail;
- les possibilités d'avancement;
- les obstacles qui se dressent pour rester au travail;
- la vie familiale.

Des thèmes mieux définis ont été préparés dans chaque sous-thème pour comprendre pleinement les expériences d'emploi des femmes dans les industries de l'agroalimentaire et de la forêt.

4. RENDRE VISIBLES — INCLURE LES FEMMES : LES FEMMES DES RÉGIONS RURALES DANS LES INDUSTRIES AGRICOLE ET FORESTIÈRE

Emplacement géographique de la main-d'oeuvre dans les industries agricole et forestière

Bien que cette étude porte sur les femmes qui travaillent en Saskatchewan, il est utile d'examiner quelle est la position de la Saskatchewan par rapports aux travailleuses et aux travailleurs agricoles et forestiers des autres provinces canadiennes. L'Ontario comptait le plus grand nombre de personnes employées dans la production agricole primaire (tableau 2) au Canada, soit 25,5 %. Elle comptait aussi le plus grand nombre d'exploitations agricoles au Canada et une forte proportion d'entre elles se spécialisaient dans la production de fruits et de légumes et dans la serriculture, qui tendaient à être plus exigeantes en main-d'oeuvre. L'Alberta et la Saskatchewan comptaient aussi de grandes quantités d'exploitations agricoles. L'Alberta était le deuxième plus important employeur dans la production agricole (18 % du total canadien). La Saskatchewan suivait le Québec et comptait pour 16 % du total canadien. Même si la Saskatchewan comptait plus d'exploitations agricoles que le Québec, les types d'agriculture au Québec avaient eux aussi tendance à être plus exigeants en main-d'oeuvre que les productions céréalière et bovine qui étaient prédominantes en Saskatchewan. Les Maritimes et les territoires ne représentaient qu'une très petite portion des personnes employées dans la production agricole.

L'agriculture primaire au Canada connaît des changements importants. Les exploitations agricoles deviennent plus grandes et leur nombre diminue, plusieurs d'entre elles devenant incapables de subvenir entièrement aux besoins d'une famille agricole. Entre 1981 et 2001, le nombre d'exploitations agricoles au Canada a diminué de 29 %, le taux de diminution le plus rapide ayant été de 1996 à 2001. Les membres des familles agricoles occupent aussi des emplois à l'extérieur de la ferme en plus grands nombres, les revenus de la ferme constituant, en moyenne, seulement 17 % des revenus des familles agricoles (Statistique Canada 2001). Les emplois dans les régions rurales sont donc devenus de plus en plus importants pour assurer que les familles agricoles sont capables de demeurer dans les régions rurales. L'agriculture primaire change aussi de plusieurs façons : de la diversité croissante dans les secteurs des plantes récoltées et des animaux d'élevage dans des régions particulières jusqu'aux changements majeurs dans les formes de production. L'un des changements que reflète le présent document est l'intensification de la production porcine dans de grandes installations intégrées qui sont devenues des employeurs importants dans certaines régions rurales.

Dans la transformation des produits agricoles, l'Ontario comptait pour 40 % de l'emploi, suivie du Québec avec 29 %. Aucune autre province du Canada ne rivalisait avec l'Ontario ou le Québec. L'Alberta comptait pour 10 % de la population canadienne employée dans la transformation des produits agricoles, suivie de la Colombie-Britannique avec 8 %. La Saskatchewan se classait au septième rang, comptant pour seulement 3 % des personnes employées dans les industries de la transformation des produits agricoles. Même si la Saskatchewan contribuait de façon importante à la production agricole primaire au Canada, sa contribution était beaucoup moins importante dans les industries de la transformation

des produits agricoles. Le gouvernement de la Saskatchewan cherche à augmenter la transformation des produits agricoles au moyen de son soutien aux activités à valeur ajoutée dans l'agriculture.

Tableau 2 — Main-d'oeuvre dans les industries canadiennes de l'agriculture et des forêts, statistiques subdivisées par province

	Secteur agricole primaire[1]	Transformation des produits agricoles[2]	Industries des produits forestiers bruts[3]	Fabrication de produits du bois[4]
Province	%	%	%	%
Colombie-Britannique	9,53	8,15	34,17	26,09
Alberta	18,44	9,62	5,58	6,39
Saskatchewan	15,97	2,72	2,02	1,52
Manitoba	8,37	4,22	1,60	2,28
Ontario	25,45	39,54	12,25	21,46
Québec	16,48	28,64	28,72	32,33
Nouveau-Brunswick	1,99	2,85	8,10	5,78
Nouvelle-Écosse	2,12	2,44	4,55	2,50
Île-du-Prince-Édouard	1,17	1,03	0,39	0,13
Terre-Neuve-et-Labrador	0,48	0,75	2,24	1,47
Yukon	0,02	0,00	0,18	0,05
Territoires du Nord-Ouest	0,01	0,01	0,21	0,00
Nunavut	0,00	0,02	0,01	0,00
Canada	100	100	100	100

Notes :
[1] Ce groupe d'industries comprend les personnes qui travaillaient dans des exploitations agricoles et à des activités de soutien aux exploitations agricoles.
[2] Ce groupe d'industries comprend la fabrication de produits alimentaires, le conditionnement des viandes, la mouture, la boulangerie-pâtisserie et autres activités de fabrication de produits alimentaires.
[3] Ce groupe d'industries comprend l'exploitation de terres à bois, les pépinières forestières, la cueillette de produits forestiers et les activités d'exploitation forestière.
[4] Ce groupe d'industries comprend les scieries et la préservation du bois, les produits de placage, de contreplaqué et du bois d'ingénierie ainsi que la fabrication de pâtes, de papiers et de cartons.

Source : Statistique Canada (2001).

Bien que la Saskatchewan ait une industrie forestière depuis plus d'un siècle, c'est seulement ces dernières années que cette industrie a été reconnue comme un domaine important d'investissement et de croissance. La restructuration rurale a, entre autres choses, mis l'accent sur les secteurs non agricoles au sein de l'économie rurale. L'industrie forestière a, historiquement, fourni des emplois aux collectivités au nord de la ceinture agricole. Avec l'augmentation des populations autochtones dans le centre et le nord de la Saskatchewan, elle est considérée comme une voie importante pour la création d'emplois. Cependant, au Canada, l'industrie forestière de la Saskatchewan demeure relativement petite. Dans la production de produits forestiers bruts, la Colombie-Britannique comptait pour 34 % de la main-d'oeuvre de l'industrie forestière canadienne. Le Québec était le deuxième plus important employeur de cette industrie, suivi par l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta. La Saskatchewan se classait huitième dans la production de produits forestiers bruts au Canada et avait des proportions d'emploi beaucoup plus petites dans les produits forestiers bruts que dans le secteur agricole primaire.

Dans les industries de fabrication de produits du bois, le Québec avait la plus forte proportion de travailleuses et de travailleurs, suivi de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. L'Alberta et le Nouveau-Brunswick étaient les autres provinces qui avaient une importante proportion de personnes employées dans les industries forestières. Les autres provinces produisaient moins de produits forestiers, la Saskatchewan se classant encore une fois huitième.

Les femmes au sein de la main-d'oeuvre forestière et agricole

Les proportions des femmes et des hommes dans les industries des produits forestiers bruts et de transformation secondaire et dans l'industrie agricole sont présentées au tableau 3. Les femmes étaient mieux représentées dans les industries agricoles que dans les industries forestières aux paliers provincial et national. Les femmes représentaient 34,9 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire et 39,8 % de la main-d'oeuvre de la transformation des produits agricoles au Canada. Les femmes étaient beaucoup moins représentées dans les industries forestières, comptant pour seulement 15,2 % des travailleuses et des travailleurs des industries des produits forestiers bruts, et 14,2 % des travailleuses et des travailleurs des industries de fabrication de produits du bois.

Les femmes en Alberta étaient mieux représentées dans les industries des produits forestiers bruts que dans toutes les autres provinces, y comptant pour 22 % de la main-d'oeuvre. L'Ontario avait le deuxième pourcentage le plus élevé des femmes employées dans les industries des produits forestiers bruts, suivie par la Saskatchewan et la Colombie-Britannique.

Dans les industries de fabrication de produits du bois, le Manitoba avait le pourcentage le plus élevé des femmes employées, celles-ci comptant pour 20 % de la main-d'oeuvre. La Saskatchewan arrivait au deuxième rang au pays, 18 % de la main-d'oeuvre étant des femmes. Elle était suivie de près par l'Ontario et l'Alberta.

Le pourcentage des femmes dans le secteur agricole primaire et dans la transformation des produits agricoles était presque égal dans l'ensemble des provinces. Il était intéressant de constater que les Territoires du Nord-Ouest étaient en tête au Canada, les femmes y représentant 60 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire. Cependant, cela est le résultat des petits nombres représentatifs de la population. La Colombie-Britannique, le Yukon et la Nouvelle-Écosse avaient une proportion plus élevée de femmes employées dans le secteur agricole primaire que les autres provinces. Malgré l'importance de l'agriculture en Saskatchewan, celle-ci avait la troisième proportion la moins élevée de femmes employées dans le secteur agricole primaire. Il est toutefois important de remarquer que plusieurs femmes qui travaillent dans le secteur agricole primaire ne sont jamais comptabilisées dans les statistiques officielles (Martz et Brueckner, 2003).

Tableau 3 — Proportions des femmes et des hommes dans les secteurs primaire et secondaire des industries de l'agriculture et des forêts, par province et territoire								
	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles		Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
Province/territoire	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
Colombie-Britannique	43,7	56,3	43,2	56,8	16,9	83,1	11,7	88,3
Alberta	35,8	64,2	36,1	63,9	22,4	77,6	16,4	83,6
Saskatchewan	30,2	69,8	27,9	72,1	17,3	82,7	17,8	82,2
Manitoba	32,0	68,0	36,3	63,7	13,1	86,9	19,9	80,1
Ontario	36,8	63,2	43,9	56,1	18,0	82,0	17,5	82,5
Québec	32,6	67,4	36,9	63,1	13,2	86,8	13,8	86,2
Nouveau-Brunswick	29,7	70,3	36,3	63,7	11,2	88,8	13,9	86,1
Nouvelle-Écosse	36,7	63,3	36,9	63,1	10,3	89,7	11,1	88,9
Île-du-Prince-Édouard	27,4	72,6	32,1	67,9	7,1	92,9	13,6	86,4
Terre-Neuve-et-Labrador	32,4	67,6	38,2	61,8	9,8	90,2	6,4	93,6
Territoires du Nord-Ouest	60,0	40,0	40,0	60,0	15,9	84,1	0	0
Yukon	36,8	63,2	0	0	10,5	89,5	0	100
Canada	34,9	65,1	39,8	60,2	15,2	84,8	14,2	85,8

Source : Statistique Canada (2001).

L'Ontario et la Colombie-Britannique avaient les pourcentages les plus élevés de femmes employées dans leurs industries de transformation des produits agricoles. Elles étaient suivies par le Québec, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Alberta. Comparée à toutes les autres provinces et aux territoires (à l'exception du Yukon et du Nunavut), la Saskatchewan avait le plus faible pourcentage de femmes dans les industries de transformation des produits agricoles.

Pour une vaste majorité, les femmes employées dans les industries forestière et agricole de la Saskatchewan, en 2001, étaient des exploitantes d'exploitations agricoles ou des journalières, soit 22 930 femmes au sein de la main-d'oeuvre. Il y avait plus de femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire que dans les industries de transformation des produits agricoles ou dans l'industrie forestière. Cependant, les femmes étaient mieux représentées dans les industries de transformation des produits agricoles que dans les industries de fabrication de produits du bois en Saskatchewan.

Les femmes employées dans le secteur agricole primaire et dans le secteur des produits forestiers bruts vivaient dans les régions rurales alors que les femmes employées dans les industries de transformation vivaient plus communément dans les centres urbains de la Saskatchewan. Ce phénomène n'est pas surprenant, car les collectivités rurales dépendent des industries du secteur primaire pour l'emploi, alors que les centres urbains sont plus diversifiés et comptent sur des industries des secteurs secondaire et tertiaire. Par exemple, en Saskatchewan, Saskatoon abrite Mitchell's Gourmet Meats et Prince Albert, Weyerhaeuser Canada Ltd[3].

Comme le montre le tableau 4, les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire se répartissaient également dans l'ensemble des secteurs du recensement de la Saskatchewan, à l'exception du secteur 18, qui comprend la plus grande part du Nord de la Saskatchewan. Le secteur 11 est celui qui compte le plus grand nombre de femmes employées dans le secteur agricole primaire, soit 2 225 femmes. Le secteur du recensement 11 comprend la ville de Saskatoon et le territoire agricole environnant où on trouve nombre d'exploitations de pépinières, de serres et d'auto-cueillette — exploitations agricoles qui, le plus souvent, emploient des femmes. La transformation des produits agricoles se concentre aussi à Saskatoon ainsi que dans les secteurs du recensement 10 (Wynyard), 6 (Regina) et 9 (Yorkton).

Le secteur du recensement 15, qui comprend la ville de Prince Albert, abritait les groupes les plus importants de femmes employées dans le secteur des produits forestiers bruts et dans la fabrication de produits du bois, en 2001. Les secteurs du rencensement 16 (Big River) et 18 (nord de la Saskatchewan) comprenaient le deuxième nombre le plus élevé de femmes employées dans le secteur des produits forestiers bruts. En majorité, les femmes employées dans la fabrication de produits forestiers se trouvaient dans le secteur du recensement 15 (Prince Albert), qui était suivi des secteurs 14 (baie d'Hudson) et 11 (Saskatoon). (Voir la figure 1.)

Tableau 4 — Nombre de femmes employées dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan

Secteur du recensement	Agriculture primaire	Transformation des produits agricoles	Produits forestiers bruts	Fabrication de produits du bois
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
1	1 055	30	0	25
2	1 120	10	10	0
3	1 165	20	0	0
4	1 065	10	0	0
5	1 305	25	0	0
6	1 795	195	10	20
7	1 360	95	0	30
8	1 515	45	0	0
9	1 205	150	25	10
10	910	235	0	0
11	2 225	635	20	110
12	1 215	85	0	0
13	1 310	20	0	0
14	1 730	40	45	125
15	1 745	30	115	190
16	1 220	70	65	70
17	985	40	35	90
18	10	10	65	15
Total	22 935	1 740	375	675
Rural	20 270	520	275	275
Urbain	2 665	1 220	100	400

Source : Statistique Canada (2001).

Professions des femmes

Le tableau 5 présente les professions des femmes employées dans les industries forestière et agricole au Canada. Dans le secteur agricole primaire, les femmes étaient essentiellement employées dans des professions propres au secteur primaire, soit comme exploitantes d'exploitations agricoles ou comme travailleuses en agriculture ou en horticulture. Le deuxième groupe de femmes le plus important se retrouvait dans la catégorie affaires, finances et administration, qui comprend les travailleuses de bureau et de secrétariat, suivies des travailleuses dans les ventes et les services.

En 2001, 90 375 femmes travaillaient dans les industries de transformation des produits agricoles au Canada : 52,1 % des femmes étaient des opératrices de machine ou des journalières dans la transformation et la fabrication; 20,2 % travaillaient dans les ventes et les services; 15,9 % étaient employées dans les affaires, la finance et l'administration.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts au Canada travaillaient dans des professions propres à la transformation et à la fabrication, suivies des ventes et des services, puis des affaires, de la finance et de l'administration. Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, le groupe le plus important (38,1 %) de femmes travaillait dans la transformation et la fabrication, suivi de près par le groupe des femmes qui travaillaient dans les affaires, la finance et l'administration (37,1 %). Les femmes étaient représentées de façon plutôt égale, soit environ 5 %, dans les sciences naturelles et appliquées, les ventes et services, les métiers et la gestion.

Tableau 5 : Professions des femmes dans les industries agricole et forestière au Canada

	Agriculture primaire		Transformation des produits agricoles		Produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A. Gestion	995	0,6	4 880	5,4	480	2,9	1 660	4,8
B. Affaires, finance et administration	14 035	8,5	14 405	15,9	6 900	42,2	12 985	37,1
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	1 785	1,1	3 215	3,6	1 820	11,1	1 755	5,0
D. Santé	235	0,1	215	0,2	100	0,6	225	0,6
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	225	0,1	335	0,4	85	0,5	130	0,4
F. Arts, culture, sports et loisirs	495	0,3	150	0,2	90	0,6	375	1,1
G. Ventes et services	6 485	3,9	18 235	20,2	1 000	6,1	2 005	5,7
H. Métiers, transport et machinerie	900	0,5	1 530	1,7	360	2,2	1 985	5,7
I. Professions propres au secteur primaire	138 915	83,6	300	0,3	5 310	32,5	555	1,6
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 065	1,2	47 070	52,1	220	1,4	13 315	38,1
Total	166 135	100	90 375	100	16 345	100	34 980	100

Source : Statistique Canada (2001)

Figure 1 —Secteurs du recensement de la Saskatchewan

Le tableau 6 illustre que les femmes comptaient pour 30,2 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire et pour 27,9 % de la main-d'oeuvre du secteur de la transformation des produits agricoles en Saskatchewan. Dans le secteur forestier, les femmes comptaient pour 17,3 % des travailleuses et des travailleurs du secteur des produits forestiers bruts et pour 17,8 % des travailleuses et des travailleurs du secteur de la fabrication de produits du bois. En Saskatchewan, les femmes étaient des travailleuses de l'industrie forestière dans un pourcentage un peu plus élevé que la moyenne canadienne.

En Saskatchewan, en 2001, 1 725 femmes travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles. De ce nombre, 54,2 % travaillaient dans la transformation et la fabrication, la plupart du temps comme opératrices de machine ou journalières. Dans une proportion de 18,8 %, elles travaillaient dans les ventes et services; par ailleurs, 17,8 % travaillaient dans les affaires, la finance et l'administration. En Saskatchewan, le pourcentage des femmes qui travaillaient dans le secteur primaire et qui étaient des exploitantes agricoles et des journalières était plus élevé que dans le reste du Canada. Les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles en Saskatchewan étaient davantage représentées dans les affaires, la finance et l'administration ainsi que dans les professions propres à la transformation et à la fabrication que les femmes dans l'ensemble du Canada.

En Saskatchewan, 375 femmes travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts, notamment l'exploitation de terres à bois, les pépinières forestières, l'exploitation forestière et les activités de soutien en foresterie. Les femmes qui travaillaient dans des professions propres au secteur primaire étaient principalement des journalières et des travailleuses dans l'exploitation forestière et la foresterie (38,7 %). Le deuxième groupe de femmes en importance était celui des affaires, de la finance et de l'administration (34,7 %) où elles occupaient des postes de travail de bureau et de secrétariat. Les femmes étaient aussi davantage représentées que la moyenne dans les ventes et les services ainsi que dans les métiers spécialisés. Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, approximativement un tiers des femmes travaillait dans les affaires, la finance et l'administration, occupant le plus souvent des postes de bureau et de secrétariat. Par ailleurs, 34,6 % travaillaient dans des professions propres à la transformation et à la fabrication, le plus souvent comme journalières ou opératrices de machine.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts au Canada étaient présentes dans des proportions plus élevées dans les affaires, la finance et l'administration, les sciences naturelles et appliquées, la santé et les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux que les femmes en Saskatchewan. Les femmes de la Saskatchewan étaient davantage représentées dans certaines activités moins traditionnelles, comme la gestion, les métiers, les ventes et services ainsi que dans les professions propres à la transformation et à la fabrication.

Dans le secteur de la fabrication de produits du bois, les données du recensement suggéraient que les femmes de la Saskatchewan étaient encore une fois fortement représentées dans la gestion, les métiers, les ventes et services, les professions propres à la transformation et à la fabrication ainsi que dans les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux.

Il est intéressant de remarquer que les professions des femmes dans l'agriculture en Saskatchewan étaient moins diversifiées que la moyenne canadienne, alors que les femmes de l'industrie forestière avaient des professions plus diversifiées que la moyenne canadienne, leurs nombres étant par ailleurs supérieurs à la moyenne pour les femmes qui travaillaient dans la gestion, les ventes et services, les métiers, le transport et la machinerie.

Cela peut refléter l'établissement plus récent de plusieurs sociétés forestières en Saskatchewan, à un moment où les rôles traditionnels des femmes au travail sont contestés et où il y a beaucoup plus de femmes au sein de la main-d'oeuvre.

Tableau 6 — Professions des femmes dans les industries agricole et forestière en Saskatchewan

	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles		Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A. Gestion	55	0,2	80	4,6	15	4,0	55	8,3
B. Affaires, finance et administration	1 615	7,0	305	17,8	130	34,7	235	35,3
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	125	0,5	35	2,0	10	2,7	25	3,8
D. Santé	20	0,1	0	0	0	0	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	25	0,1	10	0,6	0	0	10	1,5
F. Arts, culture, sports et loisirs	10	0,0	10	0,6	0	0	15	2,3
G. Ventes et services	460	2,0	325	18,8	35	9,3	40	6,0
H. Métiers, transport et machinerie	105	0,5	20	1,2	30	8,0	65	9,8
I. Professions propres au secteur primaire	20 465	89,2	10	0,06	145	38,7	0	0
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	60	0,3	935	54,2	10	2,7	230	34,6
Total	22 930	100	1 725	100	375	100	665	100

Source : Statistique Canada (2001).

Professions des femmes et des hommes en agriculture et en foresterie

Le tableau 7 révèle que les Canadiennes représentaient 88,4 % des travailleuses et des travailleurs dans les affaires, la finance et l'administration; 81,2 % des travailleuses et des travailleurs dans les arts, la culture, les sports et les loisirs; 67,6 % des travailleuses et des travailleurs dans les ventes et services; et 59,5 % des travailleuses et des travailleurs dans les postes en santé dans le secteur agricole primaire. Ce sont les domaines traditionnels dans lesquels les femmes ont trouvé de l'emploi. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient aussi présentes en nombres importants dans un éventail de professions, les métiers étant la seule où les femmes représentaient moins de 32 % des travailleuses et des travailleurs.

Les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans quatre catégories professionnelles, soit les affaires, la finance et l'administration; la santé; les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux; les arts, la culture, les sports et les loisirs. Contrairement

à la situation qui prévalait dans le secteur agricole primaire, les femmes n'étaient pas prédominantes dans les ventes et les services. Les femmes comptaient aussi pour des proportions plus faibles en gestion, en sciences naturelles et appliquées et domaines connexes ainsi que dans les métiers.

Tableau 7 — Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries agricoles

Professions	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	32,8	67,2	27,9	72,1
B. Affaires, finance et administration	88,4	11,6	59,6	40,4
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	40,3	59,7	41,7	58,3
D. Santé	59,5	40,5	65,2	34,8
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	46,4	53,6	56,8	43,2
F. Arts, culture, sports et loisirs	81,2	18,8	68,2	31,8
G. Ventes et services	67,6	32,4	46,2	53,8
H. Métiers, transport et machinerie	8,0	92,0	6,2	93,8
I. Professions propres au secteur primaire	32,6	67,4	21,5	78,5
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	48,8	51,2	42,3	57,7
Total	34,9	65,1	39,8	60,2

Source : Statistique Canada (2001).

Comme le montre le tableau 8, dans le secteur agricole primaire de la Saskatchewan, les femmes comptaient pour plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans les affaires, la finance et l'administration, la santé, les arts, la culture, les sports et les loisirs ainsi que dans les ventes et services. Encore une fois, ce sont les domaines traditionnels dans lesquels les femmes ont trouvé des emplois. Cependant, les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient aussi présentes en nombres importants dans un éventail de professions, aucune catégorie ne comptant moins de 12 % de femmes.

Le degré de ségrégation sexuelle était plus élevé dans le secteur de la transformation des produits agricoles. Comparativement à celles qui travaillaient dans le secteur agricole primaire, les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs dans seulement trois catégories professionnelles: affaires, finance et administration; santé; et arts, culture, sports et loisirs. Comparées aux hommes, les femmes étaient aussi représentées en plus petites proportions dans la gestion, les sciences naturelles et appliquées et les domaines connexes, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux ainsi que les métiers.

La ségrégation professionnelle était plus présente dans les industries agricoles en Saskatchewan que dans l'ensemble du Canada. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire au Canada étaient mieux représentées dans les professions non traditionnelles des femmes, comme la gestion, les sciences naturelles et appliquées, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux et les professions propres au secteur primaire que les femmes de la Saskatchewan. Quand on a comparé les femmes

qui travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles en Saskatchewan à la moyenne canadienne, les femmes étaient moins représentées dans toutes les catégories professionnelles à l'exception de celle des arts, de la culture, des sports et des loisirs, qui ne comprenait que de très petites quantités de travailleuses.

La ségrégation professionnelle était plus importante dans l'industrie forestière que dans l'agriculture, les hommes ayant une présence écrasante dans les domaines professionnels traditionnellement occupés par les hommes, comme la gestion; les sciences naturelles et appliquées; les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux; les ventes et services; les métiers, le transport et la machinerie; les professions propres au secteur primaire; et la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique. Dans le même ordre d'idées, les femmes dominaient dans la catégorie professionnelle affaires, finance et administration, qui comprend les travailleuses de bureau et de secrétariat. Comme le montre le tableau 9, les femmes représentaient seulement 15,2 % de la main-d'oeuvre du secteur des produits forestiers bruts et 14,2 % de la main-d'oeuvre du secteur de la fabrication de produits du bois au Canada. Dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes occupaient 86,5 % des postes de la catégorie affaires, finance et administration et, au deuxième rang, 50,6 % des postes de la catégorie ventes et services. Les femmes représentaient entre 30 % et 50 % des travailleuses et des travailleurs dans les catégories santé; arts, culture, sports et loisirs; ventes et services.

Tableau 8 — Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries agricoles

Professions	Secteur agricole primaire		Transformation des produits agricoles	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	21,2	78,8	18,4	81,6
B. Affaires, finance et administration	91,8	9,2	61,0	39,0
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	37,9	62,1	26,0	74,0
D. Santé	66,7	33,3	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	31,3	68,7	28,6	71,4
F. Arts, culture, sports et loisirs	66,7	33,3	100	0
G. Ventes et services	79,3	20,7	37,8	62,2
H. Métiers, transport et machinerie	12,1	87,9	2,4	97,6
I. Professions propres au secteur primaire	28,5	71,5	22,2	77,8
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	21,7	78,3	27,7	72,3
Total	30,2	69,8	27,9	72,1

Source : Statistique Canada 2001.

Le tableau 9 montre que dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les femmes représentaient plus de 50 % des travailleuses et des travailleurs seulement dans la catégorie affaires, finance et administration. Comme dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes représentaient de 24 à 45 % des travailleuses et des travailleurs du secteur canadien de la fabrication de produits du bois dans les catégories suivantes : santé; sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux; arts, culture, sports et loisirs; ventes et services. Comparativement à leur situation dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes

étaient mieux représentées dans la catégorie gestion dans le secteur de la fabrication de produits du bois, mais moins bien représentées dans la plupart des autres catégories.

Tableau 9 — Professions des Canadiennes et des Canadiens dans les industries forestières

Professions	Secteur des produits forestiers bruts		Fabrication de produits du bois	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	9,3	90,7	12,6	87,4
B. Affaires, finance et administration	86,5	13,5	64,9	35,1
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	17,0	83,0	14,0	86,0
D. Santé	46,5	53,5	45,0	55,0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	30,9	69,1	27,1	72,9
F. Arts, culture, sports et loisirs	48,7	51,3	35,1	64,9
G. Ventes et services	50,6	49,4	24,5	75,5
H. Métiers, transport et machinerie	2,2	97,8	3,3	96,7
I. Professions propres au secteur primaire	8,7	91,3	8,2	91,8
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	7,0	93,0	10,8	89,2
TOTAL	15,2	84,8	14,2	85,8

Source : Statistique Canada 2001.

Les femmes représentaient une plus faible proportion de la main-d'oeuvre dans les industries forestières de la Saskatchewan que dans les industries agricoles de la Saskatchewan. Le tableau 10 montre que les femmes dominaient dans les catégories affaires, finance et administration ainsi que ventes et services. En Saskatchewan, il n'y avait pas de travailleuses dans les catégories suivantes du secteur des produits forestiers bruts : santé; arts, culture, sports et loisirs; ou sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux. Les femmes avaient de faibles taux de participation dans les catégories suivantes : métiers, professions propres au secteur primaire; transformation; gestion; sciences naturelles et appliquées.

Le secteur de la fabrication de produits du bois avait une plus forte proportion des femmes dans les postes de gestion que le secteur des produits forestiers bruts, mais aucune de ces femmes n'occupait un poste dans la haute direction. Les femmes dominaient seulement dans la catégorie affaires, finance et administration, qui comprend les postes traditionnels de bureau et de secrétariat. Comparées aux hommes, les femmes étaient aussi en plus faibles proportions dans les catégories suivantes : gestion; sciences naturelles et appliquées et domaines connexes, sciences sociales; métiers.

Les femmes de la Saskatchewan qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts et dans le secteur de la fabrication de produits du bois occupaient moins de postes en sciences naturelles et appliquées que la moyenne canadienne. Cette anomalie mérite d'être examinée, les femmes qui travaillaient dans le secteur forestier tendant à avoir une scolarité plus élevée que les hommes. Les femmes de la Saskatchewan étaient plus fortement représentées que la moyenne canadienne dans toutes les autres catégories professionnelles dans les secteurs des produits forestiers bruts et de la fabrication de produits du bois.

Tableau 10 — Professions des femmes et des hommes de la Saskatchewan dans les industries forestières				
Professions	**Secteur des produits forestiers bruts**		**Fabrication de produits du bois**	
	% F	% H	% F	% H
A. Gestion	12,0	88,0	22,9	77,1
B. Affaires, finance et administration	86,7	13,3	75,8	24,2
C. Sciences naturelles et appliquées et domaines connexes	5,4	94,6	9,4	90,6
D. Santé	0	0	0	0
E. Sciences sociales, enseignement et services gouvernementaux	0	0	0	0
F. Arts, culture, sports et loisirs	0	0	27,3	72,7
G. Ventes et services	63,6	36,4	38,1	61,9
H. Métiers, transport et machinerie	10,9	89,1	6,6	93,4
I. Professions propres au secteur primaire	11,3	88,7	0	100
J. Transformation, fabrication et services d'utilité publique	13,3	86,7	13,9	86,1
Total	17,3	82,7	17,8	82,2

Source : Statistique Canada (2001).

Caractéristiques des travailleuses de l'agriculture et de la foresterie

Type de travail

En pourcentage du nombre total des travailleuses et des travailleurs de l'industrie forestière en Saskatchewan et au Canada, les femmes étaient légèrement surreprésentées dans le travail à temps partiel et sous-représentées dans l'emploi à temps plein. Cette tendance s'est avérée évidente lors de l'examen des chiffres cumulatifs pour le Canada et la Saskatchewan. Même si les femmes ne représentaient que 15 % de la main-d'oeuvre dans l'industrie forestière au Canada, elles représentaient 59 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année et 26 % des employées et des employés à temps partiel une partie de l'année. Dans le même ordre d'idées, en Saskatchewan, où les femmes représentaient 18 % de la main-d'oeuvre dans l'industrie forestière, elles étaient sur-représentées dans les postes à temps partiel, constituant 64 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année. Quand ces données ont été subdivisées selon les secteurs primaire et secondaire, cependant, des modèles différents sont apparus pour la Saskatchewan et le Canada.

Dans le secteur forestier secondaire, la différence la plus frappante entre la Saskatchewan et le Canada était la suivante : alors que 48 % des employées et des employés à temps partiel toute l'année au Canada étaient des femmes, il n'y avait pas d'employées et d'employés à temps partiel toute l'année en Saskatchewan (tableau 11). Qui plus est, dans le secteur de la fabrication de produits du bois de la Saskatchewan, les femmes étaient représentées plus également dans l'ensemble des types de travail, alors qu'au Canada la différence de représentation des femmes dans les types de travail à temps plein et à temps partiel était plus prononcée.

Tableau 11 — Pourcentage des femmes au sein de l'ensemble de la main-d'oeuvre des industries forestière et agricole, par catégorie

	Agriculture				Forêt			
	Primaire		Secondaire		Primaire		Secondaire	
	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.	% SASK.	% CAN.
Temps plein, toute l'année	26	29	23	34	14	16	17	13
Temps plein, partie de l'année	24	34	29	45	15	10	16	13
Temps partiel, toute l'année	50	56	69	61	100	60	0	48
Temps partiel, partie de l'année	39	44	53	56	19	26	17	25
Travail autonome ou n'a pas travaillé pour un salaire	34	42	13	49	12	20	24	20

Source : Statistique Canada (2001).

Dans le secteur primaire, la représentation des femmes dans différents types de travail au Canada était plus variable qu'en Saskatchewan et ces résultats sont semblables à ceux qui ont été obtenus pour le secteur secondaire. Il y a une exception à cet énoncé : en Saskatchewan, les employées à temps partiel toute l'année constituaient l'ensemble de l'effectif alors qu'elles constituaient 60 % de l'effectif au Canada.

Les femmes qui travaillaient dans l'agriculture étaient aussi légèrement surreprésentées dans le travail à temps partiel et sous-représentées dans le travail à temps plein dans les secteurs agricoles primaire et secondaire. Ces différences n'étaient cependant pas aussi prononcées que dans les industries forestières. Au Canada, alors que les femmes constituaient 36 % de la main-d'oeuvre agricole, elles représentaient 56 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année et 44 % de la main-d'oeuvre à temps partiel une partie de l'année. La situation de la Saskatchewan était semblable, les femmes constituant 51 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année; cependant, les femmes comptaient pour une proportion moindre de la main-d'oeuvre à temps partiel une partie de l'année que dans l'ensemble du Canada.

Dans le secteur secondaire, la Saskatchewan avait une proportion beaucoup plus faible de femmes qui étaient des travailleuses autonomes ou qui ne travaillaient pas pour un salaire comparativement à l'ensemble du Canada. Cependant, dans le secteur secondaire, 69 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année en Saskatchewan étaient des femmes alors qu'au Canada les femmes ne représentaient que 61 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année. Les femmes de la Saskatchewan qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles étaient moins bien représentées dans les catégories à temps plein que les femmes au Canada. Cependant, les femmes qui travaillaient dans la transformation des produits agricoles étaient beaucoup plus susceptibles d'être des employées à temps plein que les femmes qui travaillaient dans la fabrication de produits du bois.

Les modèles qui tiennent compte des sexes en ce qui concerne les types de travail dans le secteur primaire étaient semblables à ceux du secteur secondaire. Toutefois, les femmes y constituaient une plus faible proportion de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année

que dans le secteur secondaire, où elles comptaient pour 50 % de cette catégorie de main-d'oeuvre. Elles y constituaient aussi une proportion plus faible qu'au Canada où 56 % de la main-d'oeuvre à temps partiel toute l'année étaient des femmes. Les femmes qui travaillaient à temps plein dans le secteur agricole primaire étaient beaucoup plus largement représentées que celles qui étaient employées à temps plein dans le secteur des produits forestiers bruts. Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire travaillaient en majorité dans des exloitations agricoles familiales, alors que, dans les industries forestières, les femmes étaient plus susceptibles de travailler pour une société.

Revenu

Dans l'industrie forestière du Canada et de la Saskatchewan, les femmes étaient plus nombreuses à avoir des revenus dans les classes de revenu inférieures que les hommes (tableau 12). Qui plus est, la classe de revenu représentant le plus grand nombre de femmes dans l'industrie forestière en Saskatchewan et au Canada est inférieure à 10 000 $. Par rapport au Canada, la Saskatchewan présentait une disparité de revenu plus grande entre les femmes et les hommes dans les classes de revenu les plus élevées. Dans l'industrie forestière de la Saskatchewan, le plus grand nombre d'hommes se trouvait dans la classe de revenu supérieure (60 000 $ et plus), alors qu'au Canada, le plus grand nombre d'hommes avait des revenus entre 40 000 $ et 59 000 $ (figure 12). De plus, les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière de la Saskatchewan étaient moins susceptibles de se trouver dans les classes de revenu intermédiaires que leurs homologues canadiennes, mais légèrement plus susceptibles de se trouver dans les classes de revenu supérieures.

Comme dans l'industrie forestière, plus de femmes de la Saskatchewan et du Canada qui travaillaient dans l'industrie agricole faisaient partie des classes de revenu inférieures que les hommes. Dans une grande proportion (32 %), les femmes avaient un salaire inférieur à 10 000 $. La disparité des revenus entre les femmes et les hommes au Canada et en Saskatchewan était semblable. Un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes se trouvait dans les classes de revenu supérieures. Les hommes qui étaient employés dans l'agriculture en Saskatchewan avaient aussi des revenus inférieurs quand on les comparait à ceux du reste du Canada.

Les femmes et les hommes qui travaillaient dans l'agriculture faisaient état de revenus inférieurs à celles et ceux qui travaillaient dans l'industrie forestière. Cette situation est liée partiellement au grand nombre d'exploitations agricoles représentées dans les données. Les exploitations agricoles familiales ont, au cours de la dernière décennie, connu un changement remarquable. En raison de la hausse des prix des intrants et de la baisse des prix des denrées, le revenu agricole est faible (Martz, 2004). Dans le secteur agricole primaire, les femmes et les hommes se retrouvaient plus vraisemblablement dans la classe de revenu inférieure à 10 000 $ que les femmes et les hommes de l'industrie forestière.

Éducation

Les travailleuses et les travailleurs forestiers qui travaillaient dans le secteur secondaire avaient tendance à avoir des niveaux d'instruction supérieurs (tableau 13); par ailleurs, les femmes qui travaillaient dans le secteur des produits forestiers bruts et dans le secteur forestier secondaire étaient plus instruites que leurs homologues masculins. Plus d'hommes détenaient un certificat technique ou professionnel ou des diplômes, alors que plus de femmes avaient fréquenté l'université. Le niveau d'instruction le plus élevé atteint par le plus grand nombre d'hommes et de femmes qui travaillaient dans le secteur primaire était le niveau secondaire (avec ou sans diplôme).

Tableau 12 — Pourcentage du total des travailleuses et des travailleurs des industries forestière et agricole dans des classes de revenu choisies, en 2000, subdivisé selon les sexes et la répartition géographique

Revenu	Agriculture				Foresterie			
	Saskatchewan		Canada		Saskatchewan		Canada	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
Moins de 10 000 $	32	29	32	24	24	22	20	13
10 000 $ - 19 999 $	25	23	27	18	21	14	20	12
20 000 $ - 29 999 $	18	18	19	18	15	11	20	15
30 000 $ - 39 999 $	11	13	11	15	12	11	16	15
40 000 $ - 59 999 $	9	11	8	15	20	15	17	25
60 000 $ et plus	5	7	4	9	9	27	7	21

Source : Statistique Canada (2001).

Tableau 13 — Niveau d'instruction des travailleuses et des travailleurs des secteurs forestier et agricole primaire et secondaire en Saskatchewan, selon les sexes

Éducation	Agriculture				Foresterie			
	Primaire		Secondaire		Primaire		Secondaire	
	% F	% H	% F	% H	% F	% H	% F	% H
< 9e année	15	17	4	6	5	14	0	7
9e – 13e année	48	50	54	56	43	43	34	40
Certaines études postsecondaires	5	4	6	6	8	6	5	5
Certificat non universitaire	18	16	23	23	27	24	34	38
Certaines études universitaires, sans diplôme	9	8	8	7	10	9	17	5
Études universitaires, baccalauréat	4	4	5	4	6	4	9	5

Source : Statistique Canada (2001).

Il est intéressant de constater qu'il n'y avait pas de différences réelles dans les niveaux d'instruction entre les hommes et les femmes qui travaillaient dans les secteur agricoles primaire et secondaire; il y avait toutefois des différences, puisque les femmes et les hommes avaient des niveaux d'instruction moins élevés dans le secteur primaire que dans le secteur secondaire. Les études secondaires (avec ou sans diplôme) sont le niveau d'instruction le plus commun des femmes et des hommes. Plus de femmes et d'hommes détenaient des certificats ou des diplômes techniques et professionnels dans le secteur secondaire que dans le secteur primaire. Très peu de personnes de l'un ou l'autre des secteurs avaient terminé des études universitaires ou effectué certaines études universitaires.

Âge

Les femmes qui travaillaient dans le secteur agricole primaire étaient beaucoup plus âgées que celles qui étaient employées dans les autres secteurs (tableau 14). L'explication peut se trouver dans la tendance au vieillissement des exploitantes et des exploitants agricoles du Canada. Le secteur agricole primaire compte aussi un nombre beaucoup moins élevé de femmes qui ont de 25 à 34 ans comparativement aux autres secteurs. En général, c'est l'âge de la transition pour les personnes qui quittent le giron familial pour fonder une nouvelle famille. Il arrive souvent que les personnes qui se trouvent dans cette catégorie d'âge travaillent dans d'autres secteurs avant de revenir à l'exploitation agricole familiale pour élever leurs propres familles. Dans les secteurs de la transformation des produits agricoles et des produits forestiers bruts, l'âge moyen des femmes se situait dans la catégorie des 35 à 44 ans, celui des femmes du secteur de la fabrication des produits du bois étant légèrement inférieur. Les femmes qui faisaient partie de la catégorie des 45 à 54 ans étaient représentées également dans les quatre secteurs.

Tableau 14 — Pourcentage des femmes, selon l'âge, qui travaillaient dans les industries agricole et forestière au Canada

Âge	Agriculture		Foresterie	
	% Primaire	% Secondaire	% Primaire	% Secondaire
15-24	13	21	24	30
25-34	8	20	20	20
35-44	18	31	27	33
45-54	21	22	17	11
55-64	20	5	9	6
65 et plus	20	1	0	2

Source : Statistique Canada (2001).

Résumé

Les femmes au Canada sont mieux représentées au sein de la main-d'oeuvre des secteurs primaire et secondaire de l'agriculture que dans les secteurs primaire et secondaire de la foresterie. En Saskatchewan, les femmes comptent seulement pour 30 % de la main-d'oeuvre du secteur agricole primaire, ce qui est moins que la moyenne canadienne, qui est de 35 %. Dans le secteur agricole primaire, cette situation est liée au type dominant de l'agriculture, celle des céréales, des graines oléagineuses et des bovins, où, traditionnellement, les femmes n'ont pas été des exploitantes et où elles n'ont pas été embauchées. Dans le même ordre d'idées, pour ce qui est du secteur de la transformation des produits agricoles, le pourcentage des femmes qui font partie de la main-d'oeuvre (27,9 %) est le plus bas au Canada. Dans le secteur des produits forestiers bruts, les femmes comptent pour 15,2 % de la main-d'oeuvre au Canada et pour 17,3 % de la main-d'oeuvre en Saskatchewan. Dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les femmes comptent pour 15,2 % de la main-d'oeuvre au Canada et pour 17,8 % de la main-d'oeuvre en Saskatchewan. Les femmes sont légèrement mieux représentées dans l'industrie forestière en Saskatchewan en raison de la croissance récente de celui-ci à un moment où on lève les obstacles et où on commence à encourager les femmes à travailler dans cette industrie.

Les modèles professionnels des femmes de la Saskatchewan dans les industries forestières sont semblables à ceux du Canada. En vaste majorité, les femmes qui sont employées dans le secteur agricole primaire travaillent à titre d'exploitantes agricoles et de journalières. Dans le secteur de la transformation des produits agricoles, plus de 50 % des travailleuses de la Saskatchewan et du Canada travaillent dans des professions propres à la transformation, à la fabrication et à la machinerie ainsi qu'à titre de journalières, professions traditionnelles des femmes dans ce secteur. Les femmes sont aussi représentées en grand nombre dans la catégorie affaires, finance et administration, dans les emplois traditionnels des femmes à titre de travailleuses de bureau et de secrétariat. Dans le secteur des produits forestiers bruts, le modèle est simultanément traditionnel et non traditionnel, les femmes travaillant surtout à titre de journalières et de travailleuses forestières et dans l'exploitation des forêts, et, en deuxième lieu, dans des postes en affaires, en finance et en administration (travail de bureau et de secrétariat). Alors que dans le secteur de la fabrication de produits du bois, la catégorie traditionnelle affaires, finance et administration emploie le groupe le plus important de femmes, il est suivi de près par la catégorie transformation, fabrication et services d'utilité publique (opératrices de machine et journalières).

La ségrégation professionnelle demeure marquée dans les industries forestière et agroalimentaire, l'industrie forestière affichant une plus grande inégalité dans les secteurs primaire et secondaire. Dans l'industrie forestière, les hommes occupent, en moyenne, plus de 80 % de la plupart des catégories professionnelles, à l'exception de la catégorie affaires, finance et administration (travail de bureau et de secrétariat), où les femmes occupent plus de 80 % des postes. En foresterie, les femmes travaillaient plus souvent avec des femmes et les hommes travaillaient plus souvent avec des hommes. Cependant, en Saskatchewan, les femmes occupaient plus souvent des emplois traditionnellement occupés par des hommes dans des pourcentages plus élevés dans les catégories gestion, ventes et services, métiers ainsi que transformation et services d'utilité publique, ce qui indique que certaines femmes sont entrées dans des domaines traditionnellement occupés par des hommes.

Hanson et Pratt (1995) ont prétendu que les tendances du travail des femmes étaient caractérisées par des salaires et des avantages sociaux faibles, de piètres conditions, un roulement du personnel élevé, peu de possibilités d'avancement et, souvent, une supervision arbitraire et capricieuse. De plus, Little (2002) a observé que les femmes acceptent souvent du travail à temps partiel, temporaire et occasionnel, peu rémunéré, sans avantages sociaux ni possibilités de promotion. Certaines de ces caractéristiques son évidentes dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan et au Canada. Il a été démontré que les revenus des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes dans les industries forestière et agricole. Dans ces industries, les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel et sous-représentées dans l'emploi à temps plein toute l'année. La Saskatchewan affiche des taux plus bas d'emploi à temps plein toute l'année dans le secteur agricole primaire, le secteur de la transformation des produits agricoles et le secteur des produits forestiers bruts que la moyenne canadienne. Toutefois, la Saskatchewan a des taux plus élevés d'emploi à temps plein toute l'année dans le secteur de la fabrication des produits du bois.

La tendance dans le secteur agricole primaire était au vieillissement de la population, un important pourcentage de la main-d'oeuvre ayant 65 ans et plus. Les femmes qui

travaillaient dans les secteurs de la fabrication étaient plus jeunes en moyenne que les femmes qui travaillaient dans le secteur primaire de la foresterie et de l'agriculture. Les niveaux d'instruction étaient plus élevés dans l'industrie forestière que dans l'industrie agricole; il en était de même dans le secteur de la fabrication par rapport au secteur primaire. Il y avait peu d'écarts dans les niveaux d'instruction des hommes et des femmes qui travaillaient dans l'agriculture; cependant, dans l'industrie forestière, les femmes avaient tendance à être plus instruites que les hommes.

La partie qui suit analyse plus en profondeur les expériences de travail, telles que les femmes les ont expliquées dans les entrevues. Dans cette partie, les femmes interrogées ne sont pas représentatives de l'industrie comme le sont les données de Statistique Canada. Elles représentent plutôt celles qui ont saisi les occasions qui commencent à se présenter aux femmes dans ces industries. Dans le secteur agricole primaire, les femmes que nous avons interrogées ne travaillaient pas dans l'exploitation agricole familiale, mais étaient surtout des travailleuses rémunérées dans les installations d'élevage d'animaux intensif, ce qui est un développement récent dans le secteur agricole primaire. Pour ce qui est de l'industrie forestière, même si nous avons interrogé les femmes qui occupaient des postes de bureau et de secrétariat, nous nous sommes concentrées sur les femmes qui passaient à des professions non traditionnelles.

5. EN LEURS PROPRES MOTS : LES EXPÉRIENCES D'EMPLOI DES FEMMES

Cette partie examine les expériences des femmes dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en se fondant sur des entrevues effectuées en 2004. Nous avons posé aux femmes des questions sur les éléments suivants : la façon dont elles ont trouvé leur emploi; pourquoi elles ont choisi cet emploi; les autres occasions d'emploi chez leurs employeurs et dans leur collectivité rurale; comment elles percevaient leur travail; quelles dispositions elles ont prises pour concilier entretien de la maison et emploi; la qualité de leur travail (c.-à-d. les salaires, la santé et la sécurité, le harcèlement, la discrimination); et les rapports travailleuses-travailleuses et travailleuses-travailleurs ainsi que les rapports travailleuses-travailleurs et employeurs.

Occasions d'emploi

Les femmes employées dans l'agroalimentaire et la foresterie avaient l'impression que les occasions d'emploi dans les régions rurales étaient toujours traditionnelles, particulièrement à l'extérieur de leur industrie. Elles ont indiqué que les femmes étaient plus susceptibles de trouver des postes de serveuses, de responsables de services de garde, d'infirmières et d'aide-enseignante ou de secrétariat et de comptabilité. Quand nous leur avons demandé ce qu'elles feraient si elles perdaient leur emploi, les femmes ont indiqué qu'elles avaient peu d'options et qu'elles ne pourraient trouver du travail que comme serveuses, secrétaires dans de petites entreprises, coiffeuses, concierges ou commis dans des magasins de détail.

Dans l'industrie porcine et l'industrie forestière, les femmes considéraient leur emploi comme moins traditionnel.

> *Il y a plus de femmes qui relèvent le défi d'occuper un emploi différent. Comme si elles étaient, comment dire, peut être un peu plus audacieuses maintenant. Vous savez, comme les rôles non traditionnels. Elles y vont pour occuper un poste de superviseure; elles vont davantage accepter des postes de conductrices de lève-palettes et plus de postes d'opératrices de machine à l'extérieur.*

Les femmes de l'industrie forestière ont parlé de possibilités de travailler à titre de bûcheronnes, d'électriciennes, de classeuses de bois débité, de techniciennes et d'opératrices de machine, pour ne nommer que quelques professions. Dans l'industrie porcine, les femmes ont obtenu plus de possibilités de devenir des directrices adjointes ou des directrices de porcheries. Dans le même ordre d'idées, les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont exprimé le caractère unique de ces possibilités. Elles ne pensaient pas qu'elles auraient des occasions semblables dans d'autres sociétés à l'extérieur de leurs industries respectives.

D'un autre côté, les femmes qui occupaient des postes de bureau et administratifs dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire pensaient qu'elles pourraient trouver un travail semblable dans une autre société. Elles pensaient qu'elles n'avaient aucune limite au sein

de leur collectivité. Cependant, les femmes qui occupaient des postes de bureau et administratifs étaient plus susceptibles d'indiquer que ces postes étaient plus difficiles à obtenir, en raison du degré de concurrence qui existait pour ces postes.

> *Par exemple, si vous parlez des possibilités qui s'offrent aux femmes, c'est là que la plupart des femmes désirent se retrouver. Nous recevons plusieurs demandes pour les postes de bureau et administratifs ici, mais les places sont limitées car nous essayons de faire plus avec moins.*

Les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont aussi signalé les limites associées au manque d'instruction. Comme une femme l'a dit :

> *Mais vraiment, sans instruction et compte tenu de l'ensemble d'avantages sociaux, vous savez, je pense qu'il faudrait entreprendre des études et des choses comme ça pour obtenir plus.*

Les femmes de l'industrie agroalimentaire ont signalé que pour obtenir un bon emploi, qu'une personne ait ou non de l'instruction, elle devrait déménager dans un grand centre.

En général, les femmes pensaient que les occasions d'emploi qu'offraient les collectivités rurales étaient limitées, particulièrement les emplois qui payaient un salaire décent. Une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a indiqué que les emplois qui payaient bien et que les personnes recherchaient, comme ceux dans la fonction publique, dans les sociétés de services d'utilité publique et les chemins de fer n'existaient plus dans les régions rurales. Le manque d'emplois dans les régions à prédominance rurale signifie aussi qu'il y a peu d'emplois de remplacement qui paient aussi bien dans le cas où ça ne fonctionne pas dans un premier emploi. Les femmes ont fréquemment émis le commentaire que les seules possibilités qui s'offraient à elles seraient les emplois du secteur des services au salaire minimum. Une femme a signalé que même si elle pouvait travailler pour une plus petite entreprise, elle devrait accepter une importante réduction salariale, ce qu'elle n'était vraiment pas prête à faire.

> *Je gagne plus, et je veux dire pas seulement cinq cents de plus l'heure, mais près d'un dollar l'heure de plus après cinq ans à la porcherie que je gagnais après 12 ans au cabinet du dentiste.*

Les femmes qui travaillaient dans les deux industries ont aussi indiqué comment les emplois payés au salaire minimum n'offraient pas un revenu suffisant pour survivre et pour satisfaire leurs besoins quotidiens sans devoir dépendre d'une autre personne pour aider à payer les factures.

> *Comment être autosuffisante avec le salaire minimum... Il faut avoir une personne avec qui partager l'appartement ou vivre avec un compagnon, Dieu aidant, et cela soulève une autre question... pourquoi faudrait-il compter sur son compagnon ou sur son mari... pour arriver à payer les factures?*

Les femmes qui avaient de jeunes enfants soulignaient rapidement qu'avec un emploi payé au salaire minimum,

> *tout irait à la garderie, alors ça ne vaut pas la peine.*

Quelques femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont signalé qu'elles avaient reporté leur retour au travail, car elles ne pouvaient pas payer les services de garde quand elles travaillaient au salaire minimum.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière entrevoyaient la possibilité de passer à d'autres opérations forestières dans la région, alors que les femmes qui travaillaient dans la transformation dans l'industrie agroalimentaire entrevoyaient les exploitations d'élevage intensif comme des options possibles. Cependant, plusieurs femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière étaient plus enclines à être mobiles, reconnaissant les possibilités qui s'offraient à elles dans d'autres centres. Cela peut refléter le regroupement des opérations forestières près des grands centres et le besoin des femmes qui veulent travailler dans l'industrie forestière de se déplacer ou de déménager pour obtenir un emploi. En fait, nombre de femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière étaient venues d'autres provinces, comme la Colombie-Britannique et l'Ontario, pour occuper leurs emplois respectifs. Subsidiairement, les femmes qui travaillaient dans les industries du conditionnement des viandes et du porc étaient liées plus étroitement à leur localité, certaines en raison de leurs liens avec les exploitations agricoles familiales, certaines à cause de leurs liens étroits avec les membres de leur famille et de leur collectivité. Aucune des femmes de l'industrie agroalimentaire interrogées n'avait déménagé dans son lieu de domicile à partir d'une autre province en raison des possibilités d'emploi, bien que certaines l'aient fait en raison de liens familiaux.

Possibilités d'emploi pour les femmes

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire ont déclaré qu'un plus grand nombre de femmes entraient dans la population active et que les possibilités d'emploi pour les femmes augmentaient par rapport à la situation qui prévalait en 2001. Non seulement les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine indiquaient qu'elles pouvaient trouver du travail dans les porcheries, mais elles citaient des occasions d'emplois qui étaient considérées comme traditionnellement pour les hommes, notamment les emplois de soudeuse, de conductrice contractuelle de moissonneuse-batteuses, d'agente de produits chimiques, de transporteuse de céréales, de vétérinaire, de gestionnaire, au sein du gouvernement, de même que des emplois dans l'industrie des céréales, dans l'industrie des bovins et dans les entreprises à la maison. Une femme a dit :

> *Pour moi, c'était un monde d'hommes, avant. J'aime voir que les femmes y sont maintenant... comme toutes ces vétérinaires qu'il y a maintenant. Ce sont des femmes vétérinaires, ce ne sont pas tous des hommes vétérinaires. J'aime voir ce genre de choses arriver.*

Une autre femme a déclaré que les possibilités augmentent parce que les attitudes à l'égard des femmes semblent avoir changé.

Nous n'arrivons pas sur cette Terre seulement pour servir et faire des bébés, nous pouvons aussi faire les choses difficiles.

Une femme a observé que les attitudes des femmes ont changé et qu'elles se sentent donc plus confiantes pour s'afficher et obtenir du travail.

Ce sont encore les vieilles façons de penser qui restent dans les esprits des gens et il est difficile pour certaines femmes de passer outre ce vieil esprit, mais une fois qu'elles briseront ces stéréotypes... les choses vont changer.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur de la transformation des produits agricoles avaient l'impression que, dans leur région, les femmes travaillaient à l'extérieur alors que les hommes travaillaient à la ferme et restaient à la maison pour s'occuper des enfants.

Plutôt que ce soit les hommes qui aillent à l'extérieur, ce sont les femmes.

Les femmes qui étaient employées dans l'industrie agroalimentaire ont aussi observé que les possibilités pour les femmes augmentaient, parce que les hommes quittaient leur collectivité durant les mois d'hiver pour travailler aux installations de forage pétrolier, dans les mines, dans l'industrie forestière, pour conduire des camions et, même, dans certains cas, pour se rendre à l'étranger afin de gagner de bons salaires. Les maris quittent donc la maison, la ferme et les enfants et ce sont leurs partenaires féminines qui s'occupent de tout jusqu'à ce que les hommes reviennent à la maison au printemps.

La moitié des femmes interrogées, qui travaillaient dans l'industrie forestière, a aussi reconnu que les possibilités pour les femmes augmentaient. Les facteurs qui contribuaient à ce phénomène comprenaient l'accès à la formation technique, les politiques d'action positive, les hommes qui s'habituent à travailler avec les femmes et les hommes plus jeunes (qui ont des attitudes plus progressistes à l'égard de leurs collègues féminines) qui remplacent les plus âgés dans le milieu de travail. Certaines femmes pensaient qu'il y avait déjà égalité dans le milieu de travail.

S'il y a un débouché, nous pouvons prendre l'emploi que nous voulons

et

des possibilités égales pour un savoir égal.

D'autres pensaient que c'était toujours la lutte. Une femme a signalé que l'usine où elle travaillait embauchait des travailleuses quand il n'y avait pas assez d'employés masculins et encourageait les hommes à parler à leurs femmes des occasions d'emploi.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire pensaient aussi qu'elles apportaient des qualités particulières au milieu de travail, par exemple leur capacité à agir sur le moment, leur grand sens commun et le fait que le travail à la ferme n'est pas seulement un travail d'homme. Certains des rôles maternels et de soins associés aux femmes

sont aussi considérés comme avantageux dans les porcheries, particulièrement quand il s'agit de travailler avec les porcelets. Certaines femmes ont commenté la façon dont leurs employeurs le reconnaissaient et embauchaient donc de préférence les femmes dans la pouponnière et la maternité plutôt que les hommes, favorisant ainsi la patience et la compassion plutôt que la force et la rudesse. Une autre femme a observé que les sociétés recrutaient activement des soudeuses, car

> *Elles sont bonnes, elles sont plus efficientes, elles accomplissent mieux leur travail et sont plus exigeantes.*

Des commentaires semblables ont été émis par des femmes de l'industrie forestière. Les personnes interrogées ont observé que les femmes composaient plus facilement avec le travail répétitif — le « travail ennuyeux ». Une femme a fait remarquer comment ses employeurs aimaient embaucher des femmes, car elles étaient plus organisées et accordaient plus d'attention aux détails que les hommes.

> *Dans certains cas, je pense que certains des gars aiment le fait que je sois une femme, car les femmes entrevoient les choses sous un angle différent et tendent à organiser les choses et à voir les détails que les gars ne voient pas.*

Toutes les femmes n'étaient pas optimistes au sujet de la disponibilité d'emplois pour les femmes dans les collectivités rurales, certaines pensant plutôt que les choses n'avaient pas changé tellement. Certaines femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire ont signalé que la discrimination dans les collectivités rurales existait toujours et ont donné des exemples de l'évidence des rôles traditionnels.

> *Bien, si vous remarquez, nous avons des gens qui s'occupent de la plomberie et de l'aménagement paysager et il n'arrive pas souvent de voir des plombières. On ne voit pas les femmes effectuer de l'aménagement paysager, sauf dans leur propre jardin ou cour, vous savez... la plupart des personnes qui travaillent aux caisses sont des femmes, mais aucun homme ne travaille [là].*

Une femme de l'industrie forestière a indiqué qu'elle aurait de la difficulté à trouver un emploi d'électricienne à l'extérieur de la foresterie.

> *J'ai étudié à [nom de la ville] en électricité et cela a été très difficile d'obtenir un emploi après. Tout bonnement, je pense qu'il a été difficile de trouver du travail parce que j'étais une femme.*

Une femme qui travaillait pour une société de conditionnement des viandes a indiqué comment le travail qu'elle accomplissait avait toujours été envisagé comme un travail de femme.

> *Au fil des années, cela a été un travail de femme; cela n'a jamais été un travail chic et cela a toujours été un travail sur lequel les gens levaient le*

> *nez. « Oh! Vous travaillez à l'usine de transformation. » Et les personnes qui ont surtout travaillé à l'usine étaient des femmes et, bien sûr, les meilleurs emplois sont dans l'entretien et les camionneurs et autres, eh bien! ce sont des emplois pour les hommes, n'est-ce pas? Et on ne levait pas le nez sur ces emplois... [et] on levait le nez parce qu'on ne le considérait pas comme un bel emploi. Vous sortiez d'ici à la fin de la journée, sentant mauvais, fatiguée, les vêtements tachés.*

Cependant, à mesure que les services et d'autres entreprises quittent les collectivités rurales, les emplois dans le secteur de la transformation de l'agroalimentaire sont de plus en plus considérés comme idéaux.

> *Il n'est plus possible d'obtenir des emplois à la banque, il n'y a pas d'aides-enseignantes, le travail dans les hôpitaux est changé... alors c'est devenu réellement un bon emploi. Vous savez, un emploi à temps plein avec des avantages sociaux, où la probabilité d'être licenciée est mince, alors la perspective de la collectivité a changé, mais c'est toujours un travail pour les femmes.*

Trouver de l'emploi

Dans une proportion de 50 %, les femmes employées dans l'agroalimentaire ont trouvé leur emploi grâce à des réseaux non officiels. Les gens qui étaient au courant des occasions d'emploi entraient en communication avec les femmes qui avaient besoin d'un emploi ou qui allaient vraisemblablement bien travailler. Cette stratégie se fonde sur une perception selon laquelle les réseaux non officiels fournissent des travailleuses et des travailleurs de meilleure qualité. Si une personne est recommandée,

> *elle sera probablement bonne, au lieu de prendre la première venue.*

Trois femmes ont indiqué qu'elles avaient été recrutées par leur employeur, car elles connaissaient le genre de travail exigé. Les autres femmes ont trouvé leurs emplois par l'intermédiaire des annonces dans les journaux, d'affiches dans les entreprises locales, de stages de formation dans un établissement d'enseignement ou en distribuant leur curriculum vitae. Une femme a répondu à une annonce de formation qui lui a permis d'obtenir son emploi et une autre a trouvé son emploi grâce à une annonce de la régie régionale de développement économique. Les femmes qui travaillaient dans une usine particulière de transformation de la viande a observé que même si elles devaient remettre leur curriculum vitae à la société, la plupart des personnes savaient que celle-ci embauchait toujours et que l'emploi comportait un salaire supérieur au salaire minimum.

Deux employeurs de l'industrie porcine et leurs employées et employés ont fait remarquer que leur processus de dotation devenait plus officiel, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs professionnels, techniques et de bureau. Un employeur de l'industrie porcine a indiqué que la société se fiait encore au bouche-à-oreille pour recruter des journalières et des journaliers en raison du nombre limité d'employées et d'employés de qualité dans ce domaine. L'employeur a mentionné, de plus, que la société offrait une prime

de présentation de candidates et de candidats de 500 $ aux membres du personnel qui recrutaient de nouveaux membres. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont indiqué que leurs postes de gestion sont comblés à l'interne, où ils accordent des promotions au sein de la société aux employées et aux employés de calibre supérieur. La société de conditionnement des viandes a signalé que 80 % de la dotation s'effectuait au moyen du bouche-à-oreille et le reste au moyen de méthodes publicitaires.

Dans l'industrie forestière, les processus de dotation étaient plus officiels, en raison peut-être de la présence de syndicats dans ces sociétés. Même si plusieurs femmes étaient informées par des amies, des amis ou des membres de la parenté, elles devaient suivre une démarche officielle, remplir des demandes et passer des entrevues. Plusieurs femmes ont répondu à des annonces dans les journaux, deux ont trouvé leur emploi par le truchement d'Internet, une a reçu une communication de la société et une a été recrutée alors qu'elle était en formation.

Neuf femmes de l'industrie forestière pensaient qu'elles avaient été embauchées grâce à la politique d'action positive de leur employeur.

> *Je pense qu'on met l'accent sur le fait de tenter d'atteindre les objectifs de diversité de la main-d'oeuvre, alors, qu'il s'agisse d'embaucher des femmes ou des Autochtones ou des personnes d'une minorité visible, ces sortes de choses sont toujours là.*

Une autre femme pensait que, pour respecter les quotas relatifs aux minorités, son employeur embauchait des femmes dans les postes administratifs et de bureau et seulement quelques-unes dans des rôles non traditionnels. Trois femmes employées dans l'industrie forestière avaient l'impression que la dotation était basée sur les liens au sein de la société, comme le fait que des membres de la famille travaillaient à l'usine. Quatre autres femmes pensaient que la dotation était encore largement discriminatoire envers les femmes, particulièrement celles qui avaient des familles.

> *Les gens présumaient instantanément que j'étais mariée et, une fois que ces personnes présument que vous êtes mariée, elles pensent que vous avez des enfants et l'on n'est pas entré en communication avec moi.*

Comparativement à ce qui se passait dans l'industrie agroalimentaire, les sociétés forestières avaient des méthodes plus officielles pour embaucher du nouveau personnel. Un employeur a indiqué que la dotation est principalement fondée sur les méthodes officielles, comme la publicité dans le journal ou au moyen d'Internet. Pour les travailleuses et les travailleurs professionnels et techniques, l'embauche se faisait strictement au moyen de méthodes officielles, alors que la dotation des postes de gestion était fondée sur un processus de dotation interne. Seulement 20 % des travailleuses de bureau et des journalières avaient été embauchées grâce au bouche-à-oreille. Un autre employeur a signalé que personne parmi les professionnelles et les professionnels, les travailleuses et les travailleurs spécialisés ou les gestionnaires n'était embauché par des méthodes non officielles, mais que la majorité du personnel de bureau l'était à la suite du bouche-à-oreille et de curriculum vitae transmis à la

société. Le dernier employeur a indiqué que la majorité de la dotation s'effectuait au moyen du bouche-à-oreille et qu'il préférait embaucher du personnel vivant dans la collectivité. Comme il était installé dans une petite collectivité rurale, il n'était pas nécessaire de faire de la publicité, car tout le monde savait quant un poste devenait vacant.

Les sociétés forestières dans le nord de la Saskatchewan qui recherchaient des résidents de la collectivité recherchaient plus vraisemblablement des travailleuses et des travailleurs autochtones que les sociétés agroalimentaires. Un dirigeant de société a suggéré que les sociétés tentaient désormais de recruter des travailleuses et des travailleurs autochtones en rencontrant les employées et les employés possibles qui vivaient dans les réserves avoisinantes. L'employeur a exprimé une certaine frustration parce que les syndicats ne soutenaient pas les « postes pour assurer l'équité », car une telle politique irait à l'encontre d'une pratique historique de respect de l'ancienneté. En se rendant dans les réserves directement, toutefois, la société croyait qu'elle pourrait recruter une main-d'oeuvre locale plus diversifiée, ce qui serait avantageux pour les collectivités du milieu. Malgré un intérêt à embaucher des Autochtones, les sociétés forestières qui n'appartenaient pas à des Autochtones n'avaient pas de politiques particulières pour ce groupe de travailleuses et de travailleurs, que ce soit à l'étape du recrutement ou au moment de leur embauche. Les politiques portant sur des questions comme les absences autorisées et la conduite en milieu de travail étaient considérées comme s'appliquant également aux Autochtones et aux non-Autochtones.

Défis en matière de recherche d'emploi

La moitié des femmes de l'industrie forestière et plus de la moitié des femmes de l'agroalimentaire avaient l'impression de ne devoir relever aucun défi quand il s'agissait de chercher ou d'accepter un emploi. Une femme pensait que le fait de trouver un emploi dans l'industrie forestière était la solution qui lui permettait de s'occuper de son enfant, car elle payait des coûts élevés de garde d'enfant. À l'exception du fait qu'elles devaient prendre des dispositions pour la garde d'enfants et la gestion de la famille, les femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire présentaient des différences marquées relativement aux obstacles qu'elles rencontraient. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé qu'elles devaient composer avec les perceptions négatives, l'installation dans une nouvelle collectivité, les aspects physiques de l'emploi et le travail dans un environnement d'hommes. Les femmes de l'industrie agroalimentaire, pour leur part, ont indiqué que la réputation de la famille, le temps passé sans travailler et l'âge constituaient leurs principaux obstacles.

Dix femmes de l'industrie forestière et quatre femmes de l'industrie agroalimentaire ont mentionné que les plus grands obstacles qu'elles devaient relever étaient associés à la gestion des responsabilités familiales, notamment les dispositions relatives à la garde d'enfants. Aucun des établissements n'avait de garderie sur les lieux. La disponibilité d'une garde d'enfants de qualité était un enjeu pour les jeunes femmes de l'industrie forestière, particulièrement pour les femmes qui travaillaient par quarts. Comme une femme l'a dit :

> *Actuellement, ce serait difficile de trouver une gardienne d'enfant, une bonne gardienne d'enfant qui accepte le travail par quarts, ouais, ce serait difficile.*

Les quarts de travail qui terminaient à minuit rendaient la garde d'enfants régulière hors de question, même si celle-ci était disponible dans la collectivité. Certaines femmes de l'industrie forestière se sont demandé si elles auraient dû commencer à travailler alors qu'elles avaient de jeunes enfants, mais ont eu l'impression que c'était nécessaire pour elles sur les plans économique et personnel.

> *Si j'[avais commencé] à travailler quelques années avant d'avoir les enfants, je pense que ç'aurait été plus facile. Ce n'aurait pas été un défi aussi grand, car j'aurais été mieux établie dans mon emploi, mais, vous savez, les choses se sont bien passées jusqu'à maintenant.*

Une femme qui travaillait dans l'industrie porcine a observé que sa décision de reprendre le travail a été un enjeu au début pour son mari et ses enfants.

> *Je ne faisais que passer... à la maison, durant 13 ans, et cela a été un choc pour tout le monde de me voir ainsi à l'extérieur.*

Elle a expliqué, de plus, que c'était vraiment difficile pour ses enfants de s'adapter, car ils devaient effectuer davantage de corvées à la maison et à la ferme.

Les femmes qui arrivent dans l'industrie forestière ont souvent à composer avec le stigmate d'être une femme et doivent souvent lutter contre les normes et les idéologies traditionnelles. L'une d'entre elles a indiqué qu'elle avait dû convaincre son grand-père qu'elle était capable de travailler dans l'industrie forestière et une autre femme a mentionné que son père n'était pas certain qu'elle pouvait travailler dans cette industrie.

> *J'ai un père vieux jeu qui pense « pourquoi ma fille irait en foresterie? »... Il est très positif et heureux de me voir là, mais à l'époque, le fait d'avoir une fille qui entreprenait une carrière d'homme semblait étrange.*

Par ailleurs, une autre femme de l'industrie forestière a dû convaincre les voisins qu'elle n'allait pas travailler avec un groupe d'hommes qui allaient

> *me violer en groupe.*

Certaines femmes qui travaillaient dans les industries agroalimentaire et forestière ont mentionné que les petites villes présentaient des obstacles en matière d'embauche et de promotion. Les femmes craignaient de ne pas pouvoir être embauchées là où leurs maris travaillaient. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont cité des exemples de cas où la dotation semblait s'être effectuée sur la base des relations. Elles ont aussi fait état des obstacles qui se présentaient dans le cas d'un nom de famille associé à une réputation négative ou dans le fait de vivre à une adresse non recommandable.

> *Par ici, cela dépend de votre nom; cela dépend de votre nom de famille. C'est une mauvaise municipalité.*

Le fait d'être une nouvelle personne dans une collectivité rurale peut aussi constituer un obstacle, quand les membres de cette collectivité ne savent pas qui pose sa candidature, mais aussi parce que

> *Il ne s'agit pas de ce que vous connaissez, mais de qui vous connaissez.*

Dans l'industrie forestière, la réputation familiale n'était pas un problème aussi important, car nombre de femmes étaient venues d'autres collectivités pour travailler pour leur employeur. Cependant, le défi pour certaines de ces femmes consistait à s'installer dans une nouvelle collectivité qui offrait peu d'activités sociales, voire aucune. Pour d'autres femmes, le fait de prendre des dispositions pour se déplacer sur de longues distances et de quitter leur emploi antérieur pour passer une entrevue constituait un obstacle. Une autre femme a mentionné que son défi avait été de travailler isolée dans la forêt où elle avait peu de communications avec les autres.

> *Je n'avais jamais travaillé en forêt avant. Je n'avais jamais été en forêt seule pour trouver des emplacements dans le fin fond de nulle part.*

Les femmes d'ascendance autochtone ont mentionné que le fait de quitter leur collectivité d'origine et leur famille avait été difficile, car elles avaient dû s'éloigner de leurs réseaux familiaux. Par exemple, une femme a dit :

> *Le fait de venir ici et de ne pas avoir de famille, puis de travailler durant de longues heures et par quarts, cela a été le défi le plus grand à relever.*

Dans les collectivités rurales, la disponibilité du travail pour les femmes dans leur collectivité d'origine est souvent un défi et, pour une femme de l'industrie agroalimentaire, le fait de se déplacer dans une autre collectivité pour obtenir un emploi avait été difficile.

> *C'était [la collectivité où la répondante travaille] ou Saskatoon, mais il n'y a vraiment rien ici; il y avait cet établissement de traitement des viandes. J'avais soumis ma candidature là, mais c'est à une heure de route et je ne voulais pas.*

Deux femmes de l'industrie agroalimentaire pensaient que leur âge était un facteur limitatif dans la recherche d'un emploi.

> *J'ai travaillé durant 33 ans, alors c'est un âge où, qui va vous employer quand vous avez plus de 50 ans.*

Au sein de l'industrie porcine, toutefois, les personnes les plus âgées et les familles constituent les groupes cibles et on les considère comme plus stables que la jeune génération. Les salaires et les avantages sociaux, qui sont considérés comme concurrentiels au sein de la collectivité, sont utilisés comme des outils pour recruter ces groupes d'âge particuliers.

Trois femmes de l'industrie agroalimentaire ont aussi signalé le temps durant lequel elles n'avaient pas travaillé.

> *J'ai été en dehors de la population active durant sept ans pour élever ma famille et [il a été difficile] d'y revenir. Vous savez, les changements à la liste de paie, les changements comptables.*

Le manque d'expérience dans la façon de s'occuper des animaux a aussi été considéré comme un défi.

> *C'est si différent, si différent et si nouveau pour moi, alors j'ai dû apprendre, au moins un peu... et je croyais rêver.*

Au sein de l'industrie forestière, l'âge n'était pas considéré comme un obstacle pour obtenir un emploi, mais avoir la capacité d'effectuer du travail physique était un enjeu. Certaines femmes ont indiqué qu'elles travaillaient dans un monde d'hommes et qu'elles devaient s'adapter rapidement pour composer avec les aspects physiques de l'emploi.

> *D'abord, une femme n'a pas la force d'un homme. Elle doit apprendre à faire les choses différemment qu'eux pour pouvoir lever ou tenir, et cela a été un défi.*

Elles ont aussi exprimé leur crainte de ne pas pouvoir conserver leur emploi à mesure que leur corps vieillissait. Les femmes ont indiqué que le fait de travailler dans un environnement principalement composé d'hommes était aussi un obstacle, une femme se sentant tellement intimidée qu'elle était venue près de ne pas accepter le travail.

> *Je me sentais tellement submergée à l'idée d'avoir un emploi avec autant d'hommes et c'était tellement écrasant pour moi au point de ne pas vouloir y aller. C'est mon mari qui m'a poussée à y aller.*

Exigences liées à l'emploi

Dans les secteurs de la transformation des produits de bois et de la transformation des aliments, les femmes ont observé que la force était une exigence pour plusieurs emplois. Les femmes ont affirmé qu'il y avait des emplois particuliers qu'elles ne pourraient pas occuper en raison des exigences physiques. Au sein de l'industrie porcine, le besoin de force était considéré davantage comme une exigence dans les porcheries de finition que dans la pouponnière et la maternité. Par ailleurs, le besoin de compassion et le désir de s'occuper des porcelets étaient considérés comme une exigence dans les pouponnières. Les femmes ont observé que, dans les deux industries, le fait d'être moins fortes signifiait qu'elles devaient travailler plus dur que les hommes dans des situations semblables et qu'elles ont dû apprendre à faire les choses différemment pour compenser. Les femmes ont aussi remarqué qu'avec la mécanisation, la force n'était plus considérée comme une contrainte et qu'elle n'était pas un facteur dans les postes de gestion.

Une foule d'aspects physiques d'un emploi qu'une femme ne peut faire, comme pour un poste de gestion, il s'agit de choisir les femmes qui conviennent et elles peuvent le faire.

Les différences entre les sexes ont été décrites comme un facteur positif et négatif dans le fait d'obtenir un emploi et d'obtenir une promotion. Comme nous l'avons observé antérieurement, certaines qualités « féminines » étaient considérées souhaitables au sein de l'industrie porcine. Dans l'industrie forestière, le fait d'être une femme était considéré comme un avantage quand les sociétés tentaient de respecter les normes d'équité et une femme prévoyait une promotion plus rapide dans sa profession du fait qu'elle était une femme. D'autres ont mentionné des cas où elles n'avaient pas obtenu un emploi particulier, car elles étaient des femmes, et ont observé que les femmes étaient désavantagées quand elles travaillaient dans des domaines de l'industrie où les attitudes étaient moins en concordance avec les droits des femmes.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur de la transformation de l'industrie agroalimentaire avaient l'impression que l'expérience et l'éthique du travail étaient des exigences plus importantes pour être embauchées et accomplir leur travail. Certaines considéraient que l'expérience était plus importante que l'instruction. Plusieurs femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine avaient acquis de l'expérience, en raison de leurs antécédents agricoles dans une région où, traditionnellement, on élevait des porcs dans les exploitations agricoles.

Choisir un emploi

Pour les femmes des industries forestière et agroalimentaire, l'argent était la raison la plus importante pour choisir un emploi. Dans l'industrie forestière, les bons salaires étaient une considération plus importante. Toutefois, pour les femmes qui travaillaient dans les industries de la forêt et de l'agroalimentaire, les raisons étaient plutôt variées. Les femmes ont choisi leur emploi particulier dans l'industrie agroalimentaire pour plusieurs raisons : financières, la réputation de la société, l'emplacement, la disponibilité du travail, aimer travailler avec les animaux, un changement de rythme et de bons avantages sociaux. Les femmes de l'industrie forestière avaient choisi leurs emplois pour des raisons semblables, notamment l'emplacement, les possibilités de carrière, la disponibilité, les bons salaires, le changement de rythme, la réputation de la société, la satisfaction et la possibilité de travailler à l'extérieur.

Une différence importante entre les femmes de l'industrie forestière et celles de l'industrie agroalimentaire était que plusieurs des premières considéraient leurs emplois comme un défi souhaité et une possibilité de carrière, alors que celles qui travaillaient dans le secteur de la transformation de l'industrie agroalimentaire ne considéraient pas leurs emplois comme des carrières, mais pensaient qu'elles devraient les quitter et s'instruire davantage si elles voulaient faire carrière.

Les salaires, les avantages sociaux et les programmes de primes étaient considérés comme des incitatifs importants pour les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont observé que leurs employeurs payaient

plus que ce qu'offrait un emploi rural moyen, particulièrement pour quelqu'un qui n'avait qu'une douzième année de scolarité, comparativement à d'autres options qui n'offraient que des emplois payés au salaire minimum. Certaines sociétés avaient aussi un programme de primes auxquelles les femmes avaient accès. Les femmes étaient attirées par les avantages sociaux que les sociétés offraient; une femme a indiqué qu'elle n'avait jamais eu droit à des avantages sociaux auparavant.

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et la foresterie ont signalé qu'il était important pour elles d'avoir de l'argent en propre, particulièrement parce que certaines d'entre elles étaient des chefs de famille monoparentale qui devaient subvenir aux besoins de leurs enfants. Deux femmes de l'industrie agroalimentaire et une femme de l'industrie forestière ont aussi signalé qu'elles étaient en voie de divorcer et avaient l'impression qu'elles avaient besoin d'un emploi pour être autonomes. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles recherchaient un changement au fait de rester à la maison ou de travailler avec le public, préférant « parler avec les porcs » plutôt qu'avec les personnes.

Treize femmes de l'industrie agroalimentaire qui ont été interrogées provenaient d'une exploitation agricole familiale. Elles ont signalé qu'elles travaillaient à l'extérieur de la ferme pour obtenir un revenu supplémentaire en vue d'aider à répondre aux besoins du ménage. Pour les femmes qui avaient des antécédents agricoles, le fait de travailler dans les porcheries leur permettait d'utiliser des compétences qu'elles avaient déjà développées, alors que d'autres femmes considéraient cela comme une possibilité de travailler avec les animaux. Comme une femme qui travaillait dans une pouponnière l'a décrit :

> *Comment ne pas avoir de plaisir à surveiller les porcelets. C'est comme ces... publicités de Noël, avec ces petits cochons noir et blanc. Ils sont simplement adorables. Comment ne pas les aimer?*

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont mentionné que leur travail leur offrait des possibilités d'utiliser les compétences qu'elles avaient acquises à l'école, pour accroître leurs connaissances et pour travailler dans un domaine d'intérêt.

> *C'était mon intérêt...Je suis allée à l'université en foresterie et je voulais travailler.*

Une autre femme se réjouissait à l'idée de travailler à l'extérieur plutôt que d'occuper un emploi dans un bureau à la journée longue.

> *Je voulais être à l'extérieur... J'aime cette interaction avec l'extérieur et je ne veux pas dire la nature qui semble si « artificielle », mais pouvoir me retrouver en forêt.*

L'emplacement était aussi une considération importante pour les femmes de ces deux industries. Quand c'était possible, les femmes choisissaient des emplois près de la maison pour diminuer les déplacements et pour se retrouver à la maison avec les enfants après

l'école. Une femme a choisi un emploi plus près de la maison lorsque sa fille est devenue adolescente, car elle pensait qu'il était important d'être plus disponible à cette période de sa vie. Le lieu était particulièrement important pour les femmes autochtones, pour être plus près de leur famille et de leurs amies et amis. Pour certaines femmes, le travail par quarts s'adaptait bien à leurs horaires quand elles pouvaient accomplir une semaine complète de travail durant la fin de semaine, ce qui leur laissait la semaine pour d'autres activités et tâches. Pour d'autres femmes, le travail par quarts et la distance à parcourir pour travailler rendaient difficile d'être à la maison quand on y avait besoin d'elles.

Expériences d'emploi

Prendre les dispositions pour travailler

Distance

L'isolement géographique et social a été considéré fréquemment comme un obstacle aux occasions d'emploi pour les femmes des régions rurales. Cependant, pour la majorité des femmes qui ont participé à cette étude, la distance ne semblait pas être un problème, malgré le fait que certaines femmes devaient se déplacer sur des routes en gravier ou affronter les camions grumiers et les remorques agraires. En moyenne, les femmes des industries agricole et forestière se déplaçaient durant 10 à 30 minutes pour se rendre au travail. Certaines femmes ont indiqué que si les déplacements n'étaient pas un problème, le mauvais temps augmentait souvent le temps consacré aux déplacements.

> *Quand il fait beau temps, cela prend environ 30 minutes. S'il pleut ou fait mauvais temps, cela peut prendre entre une heure et une heure et demie.*

La distance était aussi un obstacle pour une répondante quand elle devait la combiner aux besoins de garde d'enfants. Elle a indiqué que même si le lieu de son travail était seulement à cinq milles,

> *Je parcours environ 40 milles de ma ferme jusqu'à la gardienne, puis jusqu'aux porcheries et revenir... Cela ne m'embête pas du tout à ce temps-ci de l'année, mais durant l'hiver, c'est plutôt merdique.*

Deux femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont observé que les déplacements étaient un élément important de leur emploi, qui les amenait à se déplacer dans un rayon pouvant atteindre 300 kilomètres. Cependant, cela n'était pas considéré comme un obstacle, mais comme faisant partie de la description d'emploi.

En général, les femmes ne trouvaient pas que la distance était un obstacle important, car les déplacements étaient considérés comme faisant partie du mode de vie rural. Par exemple, les agricultrices doivent se déplacer pour se rendre à leur travail à l'extérieur et, avec le déclin des services ruraux, les femmes se déplacent fréquemment pour obtenir les biens et les services de base.

Garde d'enfants
Les femmes qui vivent dans les régions rurales et dans les centres urbains soulignent fréquemment que la disponibilité limitée de services de garde d'enfants est un problème majeur qui doit être réglé aux paliers fédéral et provincial. Dans les collectivités rurales, ce problème est exacerbé par le peu de services disponibles. Les femmes peuvent avoir à couvrir de longues distances pour se rendre au service de garde d'enfants le plus près. Dans certains cas, les services locaux travaillent déjà au maximum de leur capacité. Plusieurs femmes qui vivent dans les collectivités rurales recourent à différentes options pour s'assurer qu'on s'occupe de leurs enfants quand elles sont à l'extérieur. Parmi les femmes qui ont participé à la présente étude, neuf qui travaillaient dans l'agroalimentaire et 12 qui travaillaient dans l'industrie forestière avaient besoin de services de garde d'enfants au moment de l'étude. Les femmes dépendaient des membres de leurs familles respectives pour les aider à s'occuper de leurs enfants, notamment leurs mères, leurs grands-parents, leurs frères et soeurs, leurs enfants plus âgés et leurs maris. Une des répondantes pensait que c'était le seul moyen à prendre, car :

> *Alors, ce n'est pas un très grand choc pour elle; elle se trouve avec des visages connus et je sais qu'avec ma mère je partage la même morale et autre choses du genre ainsi que les habiletés en matière de discipline et toutes ces choses. Donc, il n'y a pas de différence entre ceci, cela et le reste.*

D'autres femmes avaient des amis et des voisins qui acceptaient de surveiller leurs enfants. Peu recouraient aux moyens « officiels » de garde d'enfants, comme les garderies et les services privés de garde en milieu familial, vraisemblablement en raison de la pénurie de ces derniers dans les petites collectivités et du manque de souplesse de ces organisations en matière d'horaires.

En majorité, les femmes soulignaient tout de go le manque d'options de garde d'enfants. Une femme pensait que les possibilités de garde d'enfants de qualité étaient limitées. Elle a souligné ses préoccupations au sujet des incidences du service de garde d'enfants antérieur sur le bien-être de ses enfants :

> *En réalité, j'avais un problème avec mes enfants avant qu'ils aillent à la garderie. Je les laissais chez une femme. Ils n'y sont pas allés très longtemps. Ma fille la plus âgée m'avait dit « Je suis une p'tite garce » et des choses comme ça.*

De plus, elle a mentionné que même si, au départ, son employeur s'était montré sympathique, il en était venu à être impatient à son égard.

> *J'ai pu prendre congé le mercredi durant un certain temps, puis la situation en est venue à, vous savez, dépêchez-vous, trouvez d'autres options et cessez de vous servir de vos enfants comme excuse.*

L'éventail limité des heures qu'offrent les services de garde d'enfants était clairement un problème pour les femmes qui travaillaient dans les industries agricole et forestière et qui

ont mentionné fréquemment ces horaires inflexibles. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont fait part des options limitées quand il s'agissait des heures de travail matinales. Comme une répondante l'a souligné :

> *L'amie de mon supérieur a un enfant de trois ans. Elle travaille à l'une des porcheries aussi et elle doit recourir à une femme [d'une ville voisine] pour le faire garder. Elle était la seule qu'elle a pu trouver pour le garder le matin, car nous commençons à six heures. Il faut donc être chez la gardienne à cinq heures. Et je sais de façon certaine qu'ils ne sont pas vraiment impressionnés par elle, mais il n'y a aucun autre service. À tous les autres endroits, on commence à environ huit ou neuf heures le matin.*

D'autres femmes qui travaillaient dans l'industrie agricole ont parlé de la façon dont elles organisaient leurs horaires en fonction de leur mari ou de leurs enfants plus âgés pour répondre à leurs besoins en matière de garde d'enfants.

> *J'ai dit [à l'employeur] que je travaillerais les fins de semaine et les soirs seulement pour ne pas avoir une gardienne. Et c'était la question la plus importante au sujet des enfants... il était à la maison les fins de semaine pour s'occuper des enfants.*

D'autres femmes ont discuté de la façon dont elles ont attendu pour retourner dans la population active que leurs enfants soient assez âgés, simplement parce qu'elles ne pouvaient pas se permettre le coût de la garde d'enfants et des frais de subsistance.

Les femmes de l'industrie forestière qui avaient de jeunes enfants ont exprimé des préoccupations sérieuses au sujet du travail par quarts et de la garde d'enfants. Une femme qui avait quitté le travail a dit :

> *Il faut presque avoir une bonne d'enfants à la maison. Le travail par quarts, faire prendre l'autobus aux enfants, être à la campagne...c'est vraiment très très dur.*

Tenter de concilier garde d'enfants et quarts de travail était un défi particulier quand il n'y avait pas de famille élargie ou d'amis proches qui pouvaient s'occuper de la garde d'enfants à des heures étranges.

> *Aller chercher les enfants à une heure n'est pas tout à fait une caractéristique offerte par la plupart des établissements de garde d'enfants.*

Dans certains cas, les partenaires des femmes travaillaient aussi par quarts; parfois, il était possible de travailler à des quarts différents pour concilier les responsabilités de la garde d'enfants. D'autres fois, cette stratégie n'était pas possible. Les femmes qui étaient des chefs de famille monoparentale avaient moins d'options. Néanmoins, il était clair que l'organisation de la garde d'enfants et des horaires scolaires ainsi que d'autres responsabilités pouvaient être considérées comme une tâche herculéenne. Une femme

interrogée avait quitté son emploi principalement parce qu'elle ne pouvait plus concilier tous ces éléments.

Il est clair que le peu de possibilités de garde d'enfants continue d'être un enjeu important pour les femmes, car cela réduit leurs options d'emploi et affecte leurs heures de travail, leur vie familiale et leur sentiment de bien-être. Une femme de l'industrie forestière et une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes ont parlé des besoins de meilleures options de garde d'enfants dans leurs collectivités. La deuxième pensait que son employeur devrait offrir la garde d'enfants au sein de la société pour que les femmes avec de jeunes enfants aient un endroit où les laisser en raison des options limitées tôt le matin et tard le soir. Les femmes de l'industrie forestière ont indiqué que les services de garde d'enfants devraient être mieux payés pour assurer des soins de qualité.

Si les sociétés étaient sérieuses au sujet de l'augmentation du nombre de femmes à leur emploi, elles devraient travailler avec les syndicats à négocier les horaires des femmes (et des hommes) qui ont des responsabilités domestiques et envisager des options pour offrir la garde d'enfants de jour sur les lieux du travail ou près du lieu de travail, dont d'autres personnes des régions rurales pourraient aussi profiter.

Satisfaction au travail

La socialisation avec les compagnes et compagnons de travail était la raison principale pour laquelle plusieurs femmes des deux industries étaient satisfaites de leurs emplois. Elles appréciaient leurs collègues ainsi que le travail en équipe et, en général, aimaient se retrouver au travail. Une femme de l'industrie forestière s'est même plainte des périodes de repos parce qu'elle ne pouvait pas passer ce temps avec ses amies. D'autres femmes des industries de la forêt et de l'agroalimentaire aimaient leurs emplois, parce que leur travail était physique et leur permettait de garder la forme. Une femme employée dans l'agroalimentaire a indiqué qu'elle aimait son travail, car il l'habilitait physiquement, mentalement et spirituellement. Elle pensait que le fait de faire partie de la main-d'oeuvre lui donnait confiance. Certaines femmes de l'industrie forestière ont aussi observé comment leur emploi les habilitait, car elles pouvaient contrôler le travail qu'elles faisaient, avaient un sentiment de fierté à bien faire les choses et appréciaient la responsabilité.

Certaines femmes qui travaillaient dans les porcheries appréciaient l'indépendance. Elles ont indiqué qu'elles n'avaient pas à composer avec les gens et ne devaient pas socialiser. Une femme a mentionné qu'elle aimait travailler avec les porcs, parce qu'ils « ne répondent pas ». Une autre femme, qui travaillait dans le conditionnement des viandes, aimait son emploi, car elle avait le sentiment qu'il était moins stressant comparativement à un emploi dans la vente au détail. Les femmes employées dans une société de conditionnement des viandes ont signalé qu'elles appréciaient les salaires et les avantages sociaux, plutôt que le climat de travail ou leurs compagnes et compagnons de travail. Une femme appréciait ses collègues aussi longtemps que personne ne se plaignait de son emploi. Les femmes employées dans une autre usine de transformation des viandes a eu de la difficulté à trouver des raisons de ne pas aimer leur emploi, disant qu'elles appréciaient le travail, la souplesse de la société, les heures et le fait de travailler avec les clients et leurs compagnes et compagnons de travail.

De plus, en majorité, les femmes employées dans l'industrie porcine aimaient leurs emplois, car elles pouvaient travailler avec les animaux. Une femme a mentionné tout le plaisir qu'elle avait à travailler avec les porcs.

> *Vous pouvez aller travailler et subir une crevaison à 50 degrés sous zéro et être de mauvaise humeur et grincheuse. Mais, quand vous entrez là et que vous voyez ces petits se bousculer et jouer, puis que vous en prenez un qui vous donne une bise, vous savez que votre journée est comblée. Certains jours, je pense : « Je suis payée pour cela? » C'est donc très bien.*

Les femmes de l'industrie forestière aimaient leurs emplois pour des raisons semblables, mais aussi parce qu'elles considéraient que leur travail était intéressant et valorisant. Elles avaient l'impression d'avoir des possibilités de changement, des salaires et des avantages sociaux excellents ainsi qu'un climat de travail positif. Une femme a signalé qu'elle appréciait la diversité de la main-d'oeuvre et le goût de débattre et de parler. Une autre femme aimait que son travail soit « pratique ».

> *Je ne suis pas une personne de bureau ou d'université. J'aime simplement faire fonctionner du matériel et il y a tant de choses que je peux faire là... Je suis travaillante et je préfère utiliser mes mains et faire quelque chose.*

Subsidiairement, une employée de bureau a mentionné qu'elle appréciait son emploi, car elle pouvait être en interaction avec le public et exécuter des calculs et car elle n'était aucunement intéressée à travailler dans l'usine.

En petit nombre, dés femmes de l'industrie forestière appréciaient le travail par quarts.

> *Cela me convient. Je travaille quatre jours et suis en congé quatre jours. Je travaille quatre nuits et suis en congé quatre nuits. J'apprécie vraiment cela...et mes enfants sont assez âgés pour que la garde d'enfants ne soit pas une préoccupation.*

Les femmes qui aimaient travailler par quarts ont dit que le fait de travailler à des heures étranges leur donnait plus de liberté durant la semaine quand elles étaient en congé et que cela leur offrait des possibilités d'obtenir plus de temps de vacances. Elles ont aussi dit qu'elles appréciaient travailler dans les périodes paisibles de la soirée ou de la nuit. Les femmes qui travaillaient dans le bureau, par ailleurs, ont signalé à quel point elles appréciaient les heures de travail régulières et la souplesse de la société qui leur permettait d'arriver plus tard le jour ou de quitter tôt si c'était nécessaire pour des motifs liés à la garde d'enfants.

Même si plusieurs femmes considéraient leurs compagnes et compagnons de travail comme un aspect positif de leur travail, certaines de celles qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles n'aimaient pas travailler avec certaines personnes, citant une série de conflits qu'elles pouvaient avoir avec leurs compagnes et compagnons de

travail. Une femme a indiqué que même si elle aimait ses compagnes et compagnons de travail, elle n'aimait pas être enfermée dans la porcherie toute la journée.

> *Les périodes de repos et de repas se prennent avec les mêmes huit ou vingt personnes ou plusieurs personnes travaillent avec vous et cela est fatigant mentalement, entre autres...il est impossible de prendre de la distance par rapport à son emploi. Nous travaillons des quarts de 11 jours, puis nous avons trois jours de congé, puis cinq jours et deux jours, alors quand vous arrivez au neuvième de ces 11 jours, chacun est monté sur ses ergots.*

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont mentionné qu'elles n'aimaient pas l'odeur dans les porcheries. Ces femmes ont souvent émis des commentaires sur cette odeur qui les suivait durant des heures après le travail.

> *Bien, j'utilise du savon à vaisselle dans mes cheveux et cela m'aide, l'odeur s'en va. Quand l'été arrive, ça va bien, mais si je ne fais pas cela, quand je me mouille les cheveux, c'est comme si je gardais l'enfer loin de moi.*

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries et dans le conditionnement des viandes ont indiqué à quel point elles n'aimaient pas être constamment sous pression ni le stress de garder le rythme pour conserver le degré de productivité souhaité par l'employeur. Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont, de plus, signalé qu'elles n'aimaient pas l'automatisation et le travail à la chaîne, répétant souvent à quel point leur travail était répétitif, exigeant physiquement et ennuyeux. Elles avaient l'impression que cela ne leur permettait pas de penser ou d'avoir le contrôle sur leurs conditions de travail.

> *C'est simplement beaucoup, beaucoup trop exigeant physiquement. C'est nuisible, C'est répétitif. C'est ennuyeux. Il y a trop de contrôle sur le travail. Nous n'avons aucun pouvoir de décision dans l'usine. Courir après la machinerie.*

Quand on a demandé aux femmes du secteur forestier ce qu'elles n'aimaient pas dans leur emploi, le travail par quarts a été la réponse la plus fréquente. En majorité, les femmes ont parlé de l'hypothèque que le travail par quarts représentait pour leur corps, leur famille et la vie communautaire. Une femme, qui ne travaillait plus par quarts, a avoué ceci après fait un quart de 12 heures :

> *Je ne me rappelle pas avoir été aussi fatiguée qu'après avoir travaillé un quart de nuit... quand j'y pense maintenant, [on] sort pour revenir à la maison complètement épuisée...J'ai vieilli, physiquement, je ne pense pas que je le referais.*

Les femmes qui étaient à la fin de la quarantaine et dans la cinquantaine, en particulier, ont décrit le travail par quarts :

Je suis [dans la cinquantaine] et j'ai de l'arthrite au genou, alors, vous savez... c'est difficile physiquement pour moi... puis il y a le travail par quarts qui... n'est pas réellement idéal, mais vous savez, c'est un bon emploi et le salaire est vraiment bon... vous savez, il faut l'apprécier.

Décrivant un quart alternatif, une femme a dit :

J'aimais le travail, mais après 18 mois, je ne pouvais plus dormir, en raison de ce quart particulier. J'ai présenté une demande [pour retourner] au bureau.

Un gestionnaire des ressources humaines a déclaré qu'à mesure que la main-d'oeuvre vieillit, le travail par quarts devient plus difficile et la société reçoit plus de certificats des médecins pour exempter les travailleuses et les travailleurs qui travaillent par quarts. Il peut y avoir des incidences sur le plan des politiques à cette préoccupation à mesure que la main-d'oeuvre vieillit.

Les femmes ont aussi indiqué que le travail par quarts augmentait leur isolement dans de petites villes.

J'ai trouvé difficile de me joindre à la chorale de l'église ou à tout ce qui exige un engagement hebdomadaire ou une présence hebdomadaire, alors il faut chercher d'autres moyens de se sentir davantage partie intégrante de la collectivité.

Une autre femme qui a quitté l'industrie a mentionné ce qui suit :

Cela causait réellement un isolement... parce que mes amies ne travaillaient pas par quarts et je n'avais pas d'amies dans mon équipe... alors cela cause un grand isolement chez les femmes seules.

En ce sens, le travail par quarts peut causer plus d'isolement que la vie dans de petites villes ou que la distance entre la maison et le travail. Les femmes du secteur forestier avaient aussi l'impression qu'elles n'avaient pas beaucoup de contrôle sur leur milieu de travail.

Le manque de tout sentiment de contrôle sur, vous savez, votre vie et ce que vous faites, qui est un rouage important, alors... c'est un emploi, ça reste un bon emploi, mais seulement un emploi. Ça ne donne pas l'impression, je n'ai pas de passion pour mon emploi.

Cinq femmes ont aussi exprimé comment elles n'aimaient pas leurs gestionnaires et avaient l'impression que leur opinion n'était pas valorisée au travail. Certaines femmes ont aussi indiqué qu'elles pensaient que leur emploi n'était pas assuré, en raison de la restructuration, et qu'elles ne savaient pas vraiment où elles se situaient dans ce mouvement.

Salaires et avantages sociaux

Salaires

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont observé que leurs employeurs offraient des salaires supérieurs à ceux qui étaient associés aux occasions d'emploi dans la collectivité.

> *L'argent est l'argument décisif, ici; le salaire est bon.*

Comme nous en avons déjà discuté, les femmes ont signalé qu'il y avait peu d'autres options d'emploi dans leurs collectivités rurales. Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont aussi souligné que pour le degré d'instruction qu'elles avaient, les salaires qu'elles recevaient étaient aussi élevés que ce qu'elles pouvaient espérer. Elles pensaient que si elles voulaient plus d'argent, elles devraient s'instruire davantage et déménager dans un grand centre.

Les salaires plus élevés offerts par les producteurs de porcs étaient considérés comme une mesure incitative par plusieurs des femmes pour travailler dans les porcheries. Une femme a souligné à quel point elle appréciait son salaire.

> *Chaque cent est apprécié et, comme c'était difficile lorsque j'étais seule avec les enfants et que l'argent était rare, quand j'ai eu la chance d'être mieux payée, je l'ai saisie.*

La structure salariale de l'industrie porcine n'était pas cohérente. Certaines sociétés payaient à l'heure alors qu'une autre offrait un salaire. Une femme salariée a indiqué que même si elle recevait un salaire décent, si elle travaillait chez un autre employeur, elle recevrait un meilleur salaire en raison du salaire horaire. Cependant, comme l'employeur pour lequel elle travaillait offrait de bons avantages sociaux et un système de primes, elle était satisfaite de son revenu.

Selon la société de production de porcs pour laquelle les femmes travaillaient, celles-ci avaient la possibilité de tirer un revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou des primes. Celles qui recevaient un salaire horaire avaient la possibilité de faire des heures supplémentaires, mais seulement après approbation de l'employeur. Les femmes salariées n'avaient pas droit au temps supplémentaire, mais elles pouvaient prendre des congés au lieu d'êtres payées. Ces femmes pouvaient aussi obtenir des primes mensuelles selon la productivité de leur porcherie et la façon dont elles travaillaient en équipe. Certaines femmes ont parlé d'un revenu additionnel de 1 000 $ par mois sous forme de primes.

Même si les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine avaient l'impression que leurs salaires étaient suffisants, elles étaient souvent insatisfaites du fait que leurs salaires stagnaient. Les femmes ont indiqué qu'une fois qu'elles avaient reçu toute la formation et les cours nécessaires, elles n'avaient aucune autre option d'augmentation salariale que l'équivalent de l'augmentation annuelle normale du coût de la vie. Une femme a mentionné comment celles qui avaient une grande expérience n'étaient pas rémunérées adéquatement.

> *J'y suis depuis six ans et quelqu'un qui a commencé il y a à peine trois mois reçoit 120 $ de moins que moi. Et pour ma part, c'est la seule chose avec laquelle je ne suis pas d'accord, car j'y suis depuis plus longtemps et j'ai plus d'expérience.*

Le fait que les femmes soient satisfaites ou non de leurs salaires dans l'industrie du conditionnement des viandes dépendait de l'employeur. Certaines femmes étaient généralement insatisfaites de leurs salaires. Une femme a mentionné :

> *Si on me payait davantage, je travaillerais avec plus d'ardeur.*

Elle a ajouté :

> *Je gagne seulement 13 000 $. C'est tout ce que j'ai gagné l'an passé, 13 500 $ avant les déductions. Je dois retirer quelques REER pour arriver à vivre.*

Les femmes employées dans d'autres sociétés de conditionnement des viandes étaient plus satisfaites. Une femme a observé que le syndicat jouait un rôle déterminant pour que son salaire soit plus élevé, mais ne pensait toujours pas que les salaires étaient comparables à ceux d'autres usines au Canada. Trois femmes qui travaillaient dans l'industrie du conditionnement des viandes ont fait part d'une différence dans les salaires des hommes et des femmes.

> *Ils font faire aux femmes le même travail qu'aux hommes, mais ils ne nous paient que le salaire minimum.*

Elles ont souligné que si elles exécutaient le même travail que les hommes, il serait tout à fait équitable qu'on leur accorde le même salaire.

L'argent était la motivation principale des femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière. Les femmes étaient presque unanimes à dire que leurs emplois étaient bien payés, certaines femmes suggérant même qu'elles étaient trop payées. Les salaires des journalières, entre 20 $ et 30 $ l'heure, étaient considérés « difficiles à égaler ». De plus, une femme a documenté ses avantages sociaux qui comprenaient :

> *Les soins dentaires, les lunettes, le congé de maladie... ils paient si je vois un chiropraticien, si j'ai un massage... Mon fils a une protection. Il est impossible d'avoir mieux que cela, vous savez, c'est très bon. La paie de vacances.*

Certaines femmes se sont décrites comme

> *menant la bonne vie [capable] d'acheter tous les jouets, comme les embarcations, les motoquads et les motoneiges [et capable de me déplacer].*

Je peux aller en voyage ailleurs qu'à North Battleford, je peux quitter le pays.

Les femmes ont aussi commenté les avantages de leurs bons salaires pour leurs familles et leurs collectivités. Comme une femme l'a expliqué :

Je peux prendre des congés, partir en vacances, aider mes enfants qui sont à l'université. Je connais la différence, je sais comment on se sent d'aller de chèque de paie en chèque de paie et d'avoir, pas plus que ce qui est nécessaire, mais assez pour être à l'aise, ce qui est bien. Je souhaite que plus de femmes profitent de la même chose.

Une autre femme a expliqué qu'elle pouvait faire du travail bénévole, car son emploi lui fournissait le nécessaire. Dans ses mots, un bon salaire

donne à mon travail bénévole plus d'importance, car je suis bien payée et le fait d'avoir des avantages sociaux fait en sorte que je veux conserver un emploi qui n'est peut-être pas aussi stimulant mentalement, peut-être pas aussi gratifiant personnellement qu'un autre travail que je pourrais faire, alors je tire ma récompense personnelle et [ma] stimulation mentale d'autres sources.

Même si les femmes de l'industrie forestière ont indiqué que leurs salaires, en général, étaient élevés, elles ont émis des commentaires sur les écarts entre les travailleuses et les travailleurs de bureau et de la chaîne de production ainsi qu'entre les professionnelles et les professionnels salariés et les travailleuses et les travailleurs salariés. Les travailleuses et les travailleurs de bureau gagnaient environ 10 000 $ par année de moins que les travailleuses et les travailleurs de la chaîne de production. Cet écart s'est creusé quand les augmentations salariales ont été appliquées sous forme de pourcentage du taux de base. En outre, les travailleuses et les travailleurs de bureau n'obtenaient normalement pas de temps supplémentaire ou de possibilités d'avancement contrairement à leurs collègues de la production. Certaines femmes qui travaillaient dans de grandes usines de pâtes et papiers rajustaient le tout en alternant les emplois dans la production et les emplois de bureau, car cette stratégie leur donnait un revenu plus élevé qu'un emploi de bureau et moins de travail par quarts qu'un emploi dans la production. Cette stratégie donne un temps d'arrêt pour étudier des stratégies pour en arriver à une plus grande équité de manière à ce que les femmes n'aient pas à faire de tels choix.

Il y a un grand écart entre les salaires de l'industrie forestière et ceux de l'industrie agroalimentaire. En Saskatchewan, en 2000, les femmes de l'industrie forestière gagnaient en moyenne 50 000 $ par année, alors que les femmes de l'industrie agricole gagnaient en moyenne moins de 10 000 $ par année[4]. Cet écart entre les salaires apparaît évident dans les commentaires que les femmes ont faits. Une femme de l'industrie forestière a indiqué :

La banque reconnaît 50 000 $ par année, mais en raison des heures supplémentaires, nous visons 70 000 $.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont fait état de revenus s'élevant à 30 000 $ par année en moyenne. Toutefois, il y avait aussi une variabilité dans les salaires que les femmes recevaient dans les porcheries, selon la taille de la société, la structure des salaires (salaire de base ou salaire horaire) et les avantages accessoires, comme les primes. À l'échelon le plus bas de l'échelle des revenus, une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a indiqué qu'elle ne gagnait que 13 000 $ par année.

Avantages sociaux

Les femmes qui travaillaient à temps plein dans les industries agroalimentaire et forestière étaient très satisfaites de leurs ensembles d'avantages sociaux. En général, les femmes avaient droit à un régime de retraite complémentaire, à des journées familiales-personnelles, à un congé pour décès, à une assurance-maladie et dentaire complémentaire ainsi qu'à un congé de maternité-paternité.

Au sein de l'industrie porcine, il y avait des variations dans les avantages sociaux auxquels les femmes avaient droit. Deux producteurs de porcs offraient des congés de maladie alors que l'autre n'en offrait pas. Une femme a soulevé le problème qu'il y avait à ne pas avoir de congé de maladie.

> *J'ai été malade sans arrêt durant environ quatre heures. Je vomissais et je ne pouvais pas me rendre au travail. On se sent mal, car c'est un congé et mon chèque était moins élevé, mais que faire d'autre. Avec un congé de maladie, on est protégé. Certaines personnes ne peuvent pas se permettre d'être malades.*

Une autre femme a indiqué que le congé de maladie avait déjà été offert, mais que le programme avait été annulé, car les employées et les employés en avaient abusé. Les travailleuses et les travailleurs par quarts dans l'industrie forestière et les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont aussi indiqué qu'elles n'avaient pas droit à des journées de maladie. Les femmes des deux industries ont émis la remarque qu'elles devaient utiliser leurs vacances pour compenser les journées où elles ne travaillaient pas. Presque toutes les femmes qui n'avaient pas droit au congé de maladie ont indiqué que de tels congés seraient précieux.

L'ensemble d'avantages sociaux offert par un des employeurs de l'industrie porcine avait des avantages additionnels qui pouvaient être considérés comme tenant compte des besoins de la famille. Les avantages additionnels offerts par cet employeur comprenaient un porc complet chaque année (un demi-porc tous les six mois), une allocation pour vêtements de 75 $ (pour le travail), des visites d'entreprises locales, une possibilité d'acheter des actions de la société et le paiement d'une prime mensuelle. Dans l'industrie forestière, parmi les avantages additionnels, il y avait les cartes de membres d'un gymnase, le paiement de frais de scolarité pour des programmes d'éducation et des certificats professionnels.

Les femmes de l'industrie forestière aimeraient avoir des avantages sociaux additionnels, notamment un congé de maternité offrant 55 % de leur salaire, une augmentation du régime de pension pour ajustement au coût de la vie, une protection dentaire de 100 % et une

meilleure protection pour les soins de la vue. Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont signalé qu'elles aimeraient avoir un régime d'invalidité à court terme en raison des blessures qui peuvent survenir au travail. Une femme de l'industrie forestière et une femme de l'industrie du conditionnement des viandes ont indiqué qu'elles aimeraient voir une garderie de jour parrainée ou détenue par la société pour les femmes qui avaient des enfants.

Avancement

En grand nombre, les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont émis le commentaire que si elles étaient intéressées à obtenir un poste de gestionnaire de porcherie, elles en avaient la possibilité pourvu qu'elles suivent les cours de gestion pertinents. Les employeurs dans les porcheries ont aussi indiqué que, pour pouvoir avancer, il fallait une certaine somme d'expérience et une formation. En général, les femmes avaient l'impression qu'elles avaient des possibilités égales à celles des hommes, citant fréquemment le nombre des femmes qui avaient des promotions dans plusieurs porcheries. Les femmes ont mentionné que si elles voulaient devenir des gestionnaires, elles devaient être prêtes à déménager.

> *Le problème, c'est qu'il faut être mobile; il faut être capable de déménager.*

Une autre répondante a indiqué que l'échelon le plus élevé qu'elle pouvait atteindre était un poste de gestion de porcherie; après, il n'y avait plus d'avancement possible.

Certaines répondantes de l'agroalimentaire avaient confiance qu'elles seraient en mesure d'être promues à des postes de bureau, particulièrement si elles demeuraient au travail assez longtemps ou si elles détenaient une éducation suffisante. Une répondante était employée dans l'industrie porcine depuis 10 ans. Elle a discuté de la façon dont elle avait été promue à différents échelons, ayant commencé comme journalière dans les porcheries et se retrouvant gestionnaire. Une autre femme a mentionné avoir été promue à un certain degré, tenant le rôle de chef comptable, sans nécessairement en prendre le titre. Il est intéressant de constater que les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire émettaient souvent le commentaire que le fait de passer à des postes administratifs était une forme d'avancement. Toutefois, les femmes de l'industrie forestière pensaient que le fait de passer des postes administratifs à ceux de journalières était un avancement, en raison de la paie plus élevée.

Dans l'industrie forestière et dans celle du conditionnement des viandes, les femmes avaient des sentiments mêlés au sujet des possibilités d'être promues à des postes de gestion ou supérieurs. Certaines femmes ont signalé que l'avancement dépendait du degré d'ancienneté et que si elles étaient intéressées à un poste particulier, elles devaient poser leur candidature. Les femmes de l'industrie forestière ont aussi indiqué fréquemment qu'elles avaient à attendre que les gens prennent leur retraite ou quittent pour être promues à un autre poste. L'avancement était aussi basé sur leur volonté de déménager.

> *Ouais, j'aurais pu [avancer]. J'aurais pu poser ma candidature, mais ce n'aurait pas été pour ici. Le directeur de…la santé et la sécurité m'a envoyé un courriel pour savoir si je voulais poser ma candidature à un poste de coordonnatrice de la santé et la sécurité [aux États-Unis].*

Quelques autres femmes ont indiqué que, souvent, elles n'ont pas posé leur candidature à des postes, car elles pensaient qu'elles n'avaient pas la capacité physique nécessaire pour exécuter le travail.

Une femme qui travaillait dans les porcheries et trois femmes qui travaillaient en foresterie ont émis le commentaire qu'elles avaient des possibilités de promotion, mais pensaient que leur famille et leurs jeunes enfants limitaient leur disponibilité pour le travail qui se présentait.

> *Non, je pense qu'ils veulent vraiment que les femmes passent à des rôles de gestion ou aux rôles les plus élevés, mais le point est que, je suppose... ayant de jeunes enfants et si je dois travailler une longue journée, ce n'est pas mon mari qui réfléchit à qui ira chercher les enfants.*

Bien des femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et dans l'industrie forestière ont dit qu'elles n'étaient pas intéressées aux promotions, soit parce qu'elles ne voulaient pas prendre les responsabilités qui y étaient associées, soit qu'elles ne voulaient pas travailler avec certaines personnes. Une femme de l'industrie du conditionnement des viandes a indiqué qu'elle pouvait être promue à un poste d'homme, mais qu'elle n'était pas intéressée.

> *J'ai actuellement la possibilité de passer de l'autre côté, si je le veux. Mais le fait d'être la seule femme, il n'y a pas d'autres femmes qui effectuent le désossage, alors je serais la seule qui travaillerait avec ces gars. Je connais déjà ces gars, alors je ne suis pas vraiment intéressée à travailler avec eux.*

Une autre femme employée dans l'industrie du conditionnement des viandes pensait que si elle acceptait un poste de gestion, elle n'aurait plus de sécurité d'emploi, car elle perdrait la protection du syndicat. Certaines des femmes de l'industrie forestière n'étaient pas intéressées par l'avancement en raison de la crainte ou de problèmes de confiance en soi, croyant ne pas être capables d'occuper ces emplois particuliers.

> *Je ne me sens pas aussi compétente ici que je l'étais là-bas, car je n'y suis que depuis un an. De plus, je vieillis et ne suis probablement plus aussi forte qu'il y a cinq ans; [cela] m'a en quelque sorte mis sur la voie d'évitement en ce qui concerne le travail de mécanicienne d'entretien d'établissement.*

Dans l'industrie forestière, l'ancienneté aide à l'avancement, car les employées et les employés qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature à des postes supérieurs. Certaines femmes ont émis le commentaire que nombre d'hommes étaient promus à des postes supérieurs contrairement aux femmes, car ils travaillaient à l'usine depuis plus longtemps.

> *Il y a le facteur de l'ancienneté, alors une personne qui a 55 ans et qui prend sa retraite à 60 ans... et plusieurs gars font cela... ils s'appuient sur leur ancienneté.*

Qui plus est, les jeunes femmes qui étaient à la fin de la vingtaine et au début de la trentaine se sont senties incapables d'avancer, particulièrement dans les métiers spécialisés, même si elles étaient plus qualifiées pour les postes.

Les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et de l'agroalimentaire ont émis la remarque que la discrimination fondée sur le sexe était la raison principale pour laquelle elles étaient incapables d'avoir de l'avancement au sein de la société. Une femme qui travaillait dans les porcheries a eu ce commentaire :

> *J'ai toujours l'impression que [la société] préférerait avoir un homme au sommet dans un poste de gestion ou un poste de gestionnaire adjoint plutôt qu'une femme. Il y avait une femme dans notre porcherie avant que ce gars prenne sa place et elle n'est pas partie en bons termes.*

Cependant, les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire avaient plus souvent l'impression qu'elles avaient des possibilités égales à celles des hommes en matière d'avancement.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont fait part de préoccupations semblables, suggérant que la direction ne voulait pas de femmes dans la haute direction, dans les postes de supervision ou dans les emplois décrits comme exigeant un « travail d'homme », car les femmes n'étaient pas adaptées physiquement à l'emploi ou simplement parce que la direction préférait les hommes. Comme une répondante l'a indiqué :

> *Dites ce que vous voulez, je sais qu'un gars qui était ici, il était le deuxième en titre et il a dit, en toute honnêteté : « Je ne suis pas habitué aux femmes dans les usines. »*

Les femmes de l'industrie forestière avaient particulièrement l'impression qu'elles devaient se prouver à elles-mêmes quotidiennement dans le milieu de travail pour mettre fin aux perceptions des femmes au sujet du « pouvoir ».

> *Il y a un livre merveilleux que j'aime et je ne cesse de dire aux hommes qui entrent dans ma vie que je vais leur en envoyer une copie. Le titre est comment réussir en affaires sans pénis. On s'attend à ce que les hommes grimpent dans l'échelle… soient braves et audacieux et toutes ces choses, alors que les femmes, si une femme est brave et audacieuse, elle est considérée comme une sorcière… et c'est une perception, et les femmes lèvent lentement cet obstacle, prouvant, vous savez,… que nous pouvons nous tenir debout.*

Possibilités en matière d'éducation

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont fréquemment signalé le nombre de programmes d'éducation auxquels elles pouvaient avoir accès si elles étaient intéressées. Les possibilités étaient même plus immédiatement accessibles aux femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine. Les changements étant rapides dans l'industrie des

productions animales intensives, l'industrie porcine s'est engagée davantage dans la formation du personnel. Les sociétés se concentrent sur les besoins des animaux d'élevage, notamment en matière de nutrition, de reproduction, de santé et, même, de médecine vétérinaire mineure. Un employeur de l'industrie porcine engagé dans la recherche a élaboré un cours de technicienne–technicien en production porcine en collaboration avec le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) et l'a rendu obligatoire pour l'ensemble de ses employées et employés. Le programme est constitué de quatre niveaux, dont deux sont obligatoires. Le premier niveau est une formation de base sur les porcheries; le deuxième niveau est constitué de travaux de cours et sur l'apprentissage des raisons de faire les choses; le troisième niveau s'adresse aux personnes qui souhaitent se spécialiser dans un domaine particulier (c.-à-d. la reproduction); le quatrième niveau est constitué de cours de gestion.

Plusieurs des femmes engagées dans ce programme d'éducation en ont noté les avantages.

> *J'ai commencé comme technicienne responsable de la mise bas, alors quand j'ai commencé dans la pouponnière, je ne savais vraiment rien. Alors, cela a été un moyen fabuleux pour apprendre et cela a été très facile aussi.*

Cependant, toutes les femmes n'étaient pas intéressées au programme et certaines étaient réticentes à suivre les cours.

> *Je ne suis aucunement intéressée par des cours de gestion ou de niveau 1, 2 ou 3 ou quoi que ce soit. Moi et les femmes avons dit non. S'ils veulent que nous fassions cela, nous partirons. Et j'ai dit, je ne peux pas partir, mais je ne veux pas m'engager là-dedans, ma vie étant ce qu'elle est en ce moment, aller étudier et savoir que je peux avoir un échec... ou peut-être pas.*

D'autres femmes ont signalé qu'elles n'avaient pas toujours le temps d'assister à des cours pour des motifs de garde d'enfants et d'engagements à la ferme familiale. Certaines d'entre elles pensaient même que les coûts de déplacement à l'école auraient été prohibitifs. Pour encourager les employées et les employés, la société a offert des mesures incitatives, comme une augmentation salariale de 100 $ à la réussite de chaque niveau. Même avec la mesure incitative, certaines femmes demeuraient désintéressées.

Les autres sociétés de production porcine qui ont participé à l'étude offraient à leurs employées et employés la possibilité de suivre des cours si celles-ci et ceux-ci étaient intéressés.

> *Si je voulais suivre un cours en informatique ou autre. Ils sont vraiment en faveur de l'éducation [pour] tout le personnel, il y a beaucoup de programmes de formation. Ils sont disponibles.*

Une femme a indiqué qu'elle avait trop peur de profiter des occasions d'éducation disponibles.

Tout ce que je peux dire, c'est que je veux y aller. Le plus gros problème, c'est que je ne le veux pas toujours. C'est toujours plus loin et je deviens craintive quand il s'agit de me déplacer par mes propres moyens.

Les femmes employées dans les entreprises de conditionnement des viandes ont aussi souligné qu'elles avaient des possibilités de suivre des cours.

Je gage qu'une découpeuse de viande pourrait probablement aller à l'école, prendre un cours de découpage de viande, puis revenir et être une découpeuse de viande.

Toutefois, les programmes et la formation étaient en majorité offerts à l'interne, par exemple en matière d'assainissement ainsi que de santé et sécurité.

Les travailleuses et les travailleurs de bureau se sont fait offrir des cours de formation en informatique. Les femmes qui occupaient des postes en comptabilité ont aussi signalé qu'elles pouvaient obtenir plus de formation pour améliorer leurs compétences en ce domaine. Une femme qui travaillait dans le conditionnement des viandes a émis le commentaire que son employeur avait une politique pour payer l'éducation postsecondaire à l'université ou au SIAST, pourvu que les personnes qui saisissaient cette occasion s'engagent à travailler à l'usine. Il est intéressant de constater que deux femmes de l'industrie forestière ont mentionné que leur syndicat offrait un cours élaboré particulièrement pour les femmes, mais qu'elles ne connaissaient pas vraiment le programme ainsi offert. Quelques femmes ne savaient pas si leur employeur offrait des possibilités d'éducation ou de formation alors que d'autres ont indiqué que la formation se donnait en cours d'emploi.

La formation, la promotion et l'avancement étaient des questions complexes pour les femmes de l'industrie forestière. Les femmes voulaient voir d'autres femmes dans une plus grande variété de postes où elles pourraient agir comme modèles de rôles, favorisant ainsi une plus grande diversité.

La plupart de nos gestionnaires sont toujours des hommes... je ne peux pas dire [qu'une superviseure] ferait beaucoup mieux, mais on aurait l'impression que la possibilité existe, car on le verrait, ce serait visible.

Cependant, les femmes qui avaient accès à la formation et qui pouvaient devenir des modèles de rôles avaient des sentiments partagés. Elles sentaient des pressions de la part de la société pour occuper des postes supérieurs, mais elles ne voulaient pas s'engager en raison des demandes qui pourraient en résulter ou de la logistique trop complexe qu'imposait la formation.

En général, les sociétés forestières étaient supérieures d'un cran en ce qui concernait les possibilités de formation offertes aux travailleuses et aux travailleurs. Ces possibilités variaient de l'école secondaire de base aux compétences en travail de bureau, aux métiers spécialisés et techniques; il était aussi possible d'obtenir un congé autorisé et des subventions pour s'inscrire à des programmes universitaires. Cependant, pour certaines

femmes, il était difficile d'entreprendre ces cours, particulièrement s'ils exigeaient des déplacements. Cette situation s'est présentée pour une femme dont le partenaire travaillait aussi par quarts. Elle a considéré qu'entre ses quarts de travail, les besoins en matière de garde d'enfants et les horaires scolaires, il était très difficile de prendre les dispositions nécessaires, même pour de courtes périodes de deux ou trois jours. Si les sociétés souhaitaient que les femmes occupent de nouveaux postes, elles pourraient devoir envisager des mesures incitatives pour la formation qui incluraient aussi la garde d'enfants ou, si les partenaires travaillaient dans la même entreprise, offrir un congé autorisé aux partenaires pour qu'ils puissent accorder des soins.

Santé et sécurité

Sécurité

Le secteur primaire n'offre pas toujours des milieux de travail sécuritaires. Si de bonnes pratiques et politiques de formation existent, le nombre des accidents en milieu de travail peut diminuer considérablement. Au sein de l'industrie porcine, les femmes travaillent quotidiennement avec des porcs qui peuvent peser jusqu'à 270 kilogrammes. Elles travaillent dans des endroits fermés et doivent toujours vérifier les niveaux de sulfure d'hydrogène dans les porcheries. Les femmes de l'industrie du conditionnement des viandes travaillent avec des carcasses d'animaux, des couteaux et d'autres objets tranchants alors que celles de l'industrie forestière travaillent près de la grande machinerie, du matériel lourd et de produits chimiques dangereux.

Presque toutes les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière et dans l'industrie porcine pensaient que leur milieu de travail était relativement sécuritaire. Les femmes de ces deux industries ont aussi indiqué que même si leur travail était sécuritaire, elles étaient aussi employées dans des industries où les dangers en milieu de travail étaient communs. Comme une femme de l'industrie forestière l'a mentionné :

> *Toute usine dans laquelle on travaille est un environnement dangereux.*

Au sein de l'industrie forestière, les syndicats ont joué un rôle déterminant en matière de réglementation et d'exigences de formation pour aider à y assurer des pratiques de travail sécuritaires. Le degré de sécurité dans l'industrie forestière ressort clairement des statistiques de la Workers Compensation Board de la Saskatchewan (2003). En 2003, seulement 1 % des employées et des employés des usines de pâtes et papiers et 4 % de celles et de ceux qui travaillaient dans le dégauchissage, les scieries et les usines de panneaux de grandes particules ont eu besoin de congés en raison de blessures. Au sein de l'industrie porcine, de nouvelles lois du travail, la perception publique et le désir de trouver des employées et des employés ont influé sur les progrès en matière de santé et de sécurité dans les porcheries.

Quelques femmes de l'industrie porcine ont émis des commentaires sur les problèmes d'infrastructure qui étaient des sources de préoccupation.

> *Bien, il y a des choses qui devraient être réglées, mais qui ne le sont pas.*

Les autres préoccupations soulevées par les femmes qui travaillaient dans les porcheries comprenaient le fait de soulever des objets lourds, de se trouver près du sulfure d'hydrogène, de s'occuper des animaux d'élevage, de travailler sous pression et d'avoir un personnel insuffisant.

Les femmes de l'industrie forestière ont aussi décrit un éventail de problèmes de sécurité : les dangers associés à la chaleur, à la poussière, aux odeurs, aux produits chimiques, à la perte de l'ouïe et aux blessures (p. ex. les coupures, la perte de parties du corps, les blessures au dos et aux genoux), aux tendinites, aux microtraumatismes répétés ainsi qu'aux blessures ergonomiques les plus communément (mais pas exclusivement) associées aux emplois dans les bureaux. Certaines ont aussi fait part de leurs préoccupations au sujet de la réduction des effectifs et du travail sous pression.

> *Ils parlent de sécurité... mais ils n'y pensent certainement pas quand ils tentent de réduire le personnel et de n'avoir qu'une seule personne dans le domaine de l'opération des machines. Tout peut arriver et qui va trouver cette personne.*

Les femmes employées dans deux sociétés de conditionnement des viandes ne se sentaient pas toujours en sécurité dans leur environnement de travail.

> *Il y a trop d'objets dangereux. Ce lieu est fait pour une course à obstacles. Ce sont des... immeubles qui ont été réunis. Il y a des marches là où il ne devrait pas y en avoir. Et pour prendre les choses, il faut grimper sur un escabeau. Ce n'est pas sécuritaire, ils ne sont pas réunis, ils ne sont pas solides. Tout est dangereux.*

L'Organisation internationale du travail (OIT) a indiqué que l'industrie du conditionnement des viandes est la plus dangereuse au monde en raison de la nature du travail et de la façon dont les employeurs s'occupent des problèmes de sécurité (Tomoda, 2000). Les statistiques de la Workers Compensation Board de la Saskatchewan (2004) sur les taux de blessures chez les travailleuses et les travailleurs ont confirmé cette constatation : en 2003, 30,05 % des travailleuses et des travailleurs ont été blessés et ont dû prendre des congés, au deuxième rang derrière l'exploitation forestière traditionnelle, où les taux de blessures signalés étaient de 30,89 %. Les employées et les employés sont exposés au froid pour réduire la contamination bactérienne des aliments, aux planchers rendus glissants par le gras animal et l'eau du matériel de lavage, aux couteaux tranchants qui peuvent transpercer le corps, aux planchers de ciment qui sont durs pour les pieds et les jambes ainsi qu'aux microtraumatismes répétés causés par le fait d'accomplir la même tâche sans arrêt (Tomoda, 2000). La pression croissante pour travailler plus vite et pour garder le rythme des taux de la chaîne de production entraîne des taux plus élevés de blessures et de microtraumatismes répétés. Les femmes qui travaillaient dans certaines sociétés du conditionnement des viandes ont signalé qu'il y avait des problèmes dans leur milieu de travail, parlant souvent des conditions de travail froides et humides, de la pression pour suivre le rythme de la chaîne de production et des blessures, comme les coupures aux mains ou aux doigts. Une femme a parlé candidement de la façon dont son ancien employeur s'occupait des blessures et des microtraumatismes

répétés. Elle a indiqué que son employeur disposait d'un personnel médical, mais elle pensait que les soins n'étaient pas adéquats.

> *À certains moments, ils m'ont donné [du Tylenol 3] et m'ont renvoyée dans l'usine. Or, d'après la politique, une personne n'est pas supposée se trouver dans l'usine si elle a [du Tylenol 3]. Mais ils m'en ont donné et m'ont renvoyée dans l'usine. C'est quand j'ai eu vraiment vraiment mal à l'épaule.*

Ces constatations ne sont pas une surprise, puisque d'autres chercheuses et chercheurs ont observé des problèmes de sécurité semblables et que la santé et la sécurité ne sont pas une grande priorité pour les sociétés du conditionnement des viandes en raison des préoccupations que sont pour elles la productivité et les profits (MacLachlan, 2001; Griffith *et al.*, 1995). Ce problème est aggravé par le fait que les employées et les employés continuent de travailler dans des conditions non sécuritaires et d'enfreindre les règles de la politique en raison des menaces ou des craintes de perdre leur emploi parce que les taux de productivité sont bas ou qu'il y a trop de journées d'absence.

Politique relative à la sécurité
En majorité, les femmes des industries forestière et agroalimentaire ont indiqué que leurs employeurs avaient des politiques relatives à la sécurité. La plupart des femmes de l'industrie forestière et de l'industrie porcine étaient satisfaites des politiques. Cependant certaines journalières de ces deux industries ont discuté de leurs préoccupations au sujet de politiques et de procédures particulières. Dans le conditionnement des viandes, les femmes ont indiqué qu'il y avait des politiques, que l'une d'entre elles a décrites comme « de jolies politiques » qui, fréquemment, n'étaient pas suivies.

Toutes les sociétés forestières avaient des politiques relatives à la santé et à la sécurité sur lesquelles elles insistaient au moyen de séances de formation payées; d'agents, d'agentes, d'inspectrices et d'inspecteurs de la sécurité; et de rencontres régulières. Une femme a dit ceci :

> *Nous avons des réunions qui sont... comme le SIMDUT [Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail], l'ergonomie, les espaces fermés, les procédures d'urgence, la préservation de l'ouïe... la formation en matière de scie à chaîne. Les gens n'avaient qu'à s'inscrire pour y aller. Et [la société] paie pour la formation et nous sommes payées pour notre temps ou nos heures supplémentaires.*

Quoi qu'il en soit, les femmes ont fait état de tension entre les normes et les politiques de sécurité, d'une part, et les demandes pour atteindre les objectifs de production, d'autre part.

> *Beaucoup de personnes prennent de grands risques, des risques personnels dont la société aurait été horrifiée si elle avait été mise au courant.*

Elles ont dit se sentir sous pression dans les équipes de production pour atteindre les cibles ou pour dépasser les niveaux de production atteints par les équipes qui travaillaient à

d'autres quarts. Souvent, cela signifiait que les personnes prenaient des risques qui n'étaient pas cohérents avec les politiques établies pour la santé et la sécurité. L'éducation et l'application des mesures de sécurité semblent nécessaires en permanence.

Au sein de l'industrie porcine, les changements qui ont été apportés récemment à la sécurité des travailleuses et des travailleurs comprenaient l'obligation de porter l'équipement de sécurité (masques protecteurs contre la poussière, lunettes à coques et protecteurs d'oreilles) et la nomination de représentantes et de représentants de la santé et de la sécurité dans chaque porcherie. Dans les industries forestière et de l'agroalimentaire, les représentantes et les représentants de la santé et de la sécurité au travail ont la tâche d'assurer que les préoccupations des travailleuses et des travailleurs sont transmises à la société. Des rencontres régulières ont lieu et les employées et les employés peuvent y exprimer leurs préoccupations, discuter des questions d'entretien, obtenir des cours de formation et avoir des discussions sur les politiques et les procédures nouvelles. Certaines femmes qui travaillaient dans les porcheries ont résisté à la nouvelle politique qui exigeait de porter des masques protecteurs contre la poussière. Elles étaient d'avis que ces masques étaient même plus nuisibles que le fait de ne pas en porter.

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont observé que les politiques relatives à la sécurité n'étaient pas toujours suivies, et ce, pour accroître les taux de productivité ou en raison d'un personnel insuffisant. Les femmes ont aussi signalé des violations des règles de sécurité et la façon dont les superviseures et les superviseurs les encourageaient parfois à accroître la productivité. Les taux élevés de blessures en milieu de travail dans l'industrie agroalimentaire et les préoccupations des femmes qui travaillaient dans cette industrie suggèrent que des programmes plus audacieux des sociétés sont nécessaires et que les gouvernements doivent réglementer pour assurer le respect des normes de sécurité.

Formation en sécurité

Les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et porcine étaient bien au courant des différents cours de formation en sécurité disponibles. Au sein de l'industrie porcine, les employées qui travaillaient dans les porcheries et les laboratoires ont dit avoir reçu une formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), sur le Programme d'assurance de la qualité canadienne® (AQC), sur le sulfure d'hydrogène et sur les premiers soins. La formation en sécurité dans l'industrie forestière portait sur le SIMDUT, l'ergonomie, les procédures d'urgence, la préservation de l'ouïe, les premiers soins, les espaces fermés, le matériel, le verrouillage des machines, la santé et le bien-être et l'hygiène industrielle. Plusieurs femmes de l'industrie forestière ont indiqué que de très bons programmes de formation étaient disponibles. Toutefois, certaines pensaient qu'elles n'avaient pas eu assez de formation quand elles avaient été embauchées. Trois femmes employées dans les porcheries ont déclaré qu'elles voulaient des mises à jour sur des programmes de formation particuliers, notamment sur les protocoles en cas d'urgence et les procédures relatives au sulfure d'hydrogène, prétendant que le fait de ne recevoir une formation qu'une fois n'était pas suffisant pour se rappeler des renseignements obtenus durant plus d'un an.

Cependant, les femmes employées dans une des sociétés du conditionnement des viandes n'étaient au courant d'aucun cours de formation en sécurité qui serait disponible pour elles. Elles ont indiqué qu'on ne leur avait pas offert une formation adéquate ou la formation en sécurité nécessaire pour qu'elles puissent exécuter des tâches particulières. Une femme a fait part de sa préoccupation au sujet des moyens de formation inadéquats.

> *La directrice... elle venait de montrer comment découper un porc et de montrer aux jeunes ce qu'il ne fallait pas faire. Elle a été transportée et s'était coupée complètement [elle montre son ongle] le ligament là... elle aurait dû être mieux informée.*

Les femmes employées dans les autres sociétés de transformation ont affirmé avoir reçu une semaine de formation avant de commencer à travailler. On leur avait aussi offert des possibilités de formation mise à jour sur le SIMDUT et sur la façon de s'occuper de la sécurité alimentaire en plus d'avoir de fréquentes réunions sur la santé et la sécurité au travail.

Santé

Les employées considéraient ou non que leur milieu de travail était sain selon qu'elles travaillaient dans le secteur agroalimentaire et ou dans l'industrie forestière. Cette différence était également marquée entre les employées de bureau et les journalières.

Les femmes qui travaillaient dans le secteur porcin ont parlé fréquemment de la piètre qualité de l'air.

> *Je ne dirais pas extrêmement sain, non, à cause de toute la poussière et des gaz et de toutes ces choses.*

Une femme a remarqué comment ses allergies étaient exacerbées par le travail dans les porcheries.

> *Dans chaque porcherie où j'ai travaillé... J'avais des éruptions cutanées, mes mains étaient couvertes d'éruptions... je suis allergique aux porcs, aux aliments et à la poussière.*

Trois autres femmes ont parlé de la façon dont les gens devaient quitter le travail en raison de problèmes respiratoires, comme l'asthme. Certaines de ces femmes ont aussi parlé de la qualité de l'air qui variait selon les saisons.

> *L'été, c'est bien, mais l'hiver, cela sent beaucoup l'ammoniaque. L'hiver, il n'y a pas autant de ventilateurs qui fonctionnent, car il faut garder une certaine chaleur, mais c'est très mauvais du côté de l'ammoniaque.*

Une autre a parlé de la chaleur dans les porcheries qui devient quasi intolérable durant l'été. D'autres études qui portent sur la santé des travailleuses et des travailleurs dans les porcheries ont entraîné des constatations semblables, les employées et les employés

expérimentant un aux élevé de maladies respiratoires, en raison de l'exposition à la poussière et aux gaz des porcs dans un espace fermé. Les études observent aussi que les travailleuses et les travailleurs qui ont des systèmes immunitaires plus faibles seront « éliminés » en raison du développement de l'asthme et d'allergies aux porcs et aux aliments (Hurley *et al.*, 2000). En raison de ces préoccupations, les porcheries ont rendu obligatoire le port des masques protecteurs contre la poussière. Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus tôt, certaines femmes n'étaient pas convaincues que ces masques étaient nécessaires, indiquant que la discussion était encore nécessaire au sujet des risques pour la santé.

Trois femmes ont aussi fait part de leurs préoccupations au sujet de l'injection de certains médicaments aux porcs. Au sein de l'industrie porcine, les médicaments sont utilisés pour élever la température, stimuler le travail, prévenir la diarrhée et autres. Une femme a exprimé comment elle avait l'impression que ces médicaments hormonaux ne devraient être manipulés que par les hommes.

> *Une femme enceinte pourrait avorter, une femme qui, disons, serait ménopausée pourrait soudainement être de nouveau menstruée... et quiconque travaille avec les porcs s'est probablement piqué accidentellement, alors il devrait y avoir une législation pour que ces médicaments ne soient administrés que par les hommes.*

Une autre femme a souligné que si une femme était enceinte, elle ne devrait pas avoir la permission de pratiquer des injections. Cependant, il arrive souvent que les femmes ne savent pas qu'elles sont enceintes, particulièrement durant les premières semaines. De plus, elle a indiqué qu'elle ne savait pas entièrement ce qui lui arriverait si elle se piquait accidentellement ni ce qu'il lui faudrait faire dans ce cas. Elle pensait que les employeurs devraient prévoir plus de discussions au sujet des médicaments utilisés et insister sur les précautions à prendre au moment de les administrer.

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont souvent parlé du fait qu'elles travaillaient toujours dans des conditions d'humidité et de chaleur ou de froid. Dans toutes les industries de la viande, le service de l'emballage est tenu froid pour prévenir le développement de maladies en vue d'assurer la sécurité du public. Les personnes qui travaillent dans la chaîne d'abattage sont exposées à la chaleur et à l'humidité. L'eau coule pour garder la machinerie, les mains et les couteaux propres. Cependant, ces conditions hypothèquent les employées et les employés qui occupent ces emplois. Deux femmes ont mentionné qu'elles étaient toujours malades au travail, parce qu'elles travaillaient toujours dans le froid et l'humidité.

> *Je n'ai jamais été aussi malade que je le sais depuis que j'ai commencé là. Mais c'est parce que je travaille tout le temps dans l'humidité, la chaleur et le froid.*

L'Organisation internationale du travail a aussi observé que les employées et les employés qui travaillent dans les sociétés de conditionnement des viandes sont aussi exposés à une variété d'inquiétudes sur le plan de la santé (Tomoda, 2000). Comme nous l'avons indiqué

plus tôt, les employées et les employés sont exposés à nombre de maladies. Une femme a confirmé cette constatation en discutant des types de maladies auxquelles s'exposent quotidiennement les travailleuses et les travailleurs.

> *Nous avons beaucoup de problèmes avec les personnes que nous venons de recruter... elles attrapent des maladies comme la lystéria, l'infection à campylobacter, la salmonelle... habituellement, ils ont ce qui est connu sous le nom de grippe des recrues.*

Dans l'industrie forestière, seulement trois femmes pensaient que leur milieu de travail était malsain. Elles ont cité des conditions semblables à celles des femmes qui travaillaient dans les porcheries, notamment la poussière et les gaz dans l'air ainsi que les microtraumatismes répétés. Les employées et les employés de bureau dans cette industrie pensaient aussi que leur milieu de travail était sain, déclarant que leurs employeurs fournissaient des chaises et du matériel informatique ergonomiques pour prévenir le syndrome du canal carpien. Une femme qui avait été employée dans l'industrie porcine pensait que son employeur aurait dû faire plus pour prévenir le syndrome du canal carpien dans ses bureaux et a déclaré qu'elle avait quitté son emploi en raison de claquages au dos et au cou.

Relations en milieu de travail

Les sociétés qui ont participé à l'étude avaient des politiques et de la formation qui traitaient du harcèlement et de la discrimination. Même si ces politiques existaient, certaines femmes ont décrit des cas de harcèlement et de discrimination. Les types de harcèlement mentionnés comprenaient la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement verbal et le fait d'être traitées sans égards par la direction. En petit nombre, des femmes des industries forestière et agroalimentaire ont mentionné des cas de discrimination fondée sur le sexe. Les femmes de l'industrie forestière ont souvent eu l'impression que ces commentaires étaient faits par des hommes qui se sentaient menacés par leur présence.

> *Je pense qu'ils se sentaient en quelque sorte menacés par le fait que les femmes arrivent là et travaillent avec les gars.*

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire ont fait part de commentaires qui impliquaient que parce qu'elles étaient des femmes, elles ne pouvaient pas faire le travail.

> *Un de mes compagnons de travail est une personne âgée et il fait des remarques tout le temps. Hier était le jour 10 et j'en avais assez et je lui ai demandé sans mettre les gants blancs pourquoi il était si ignorant. Il a dit : « Je ne suis pas ignorant, vous êtes une femme. »*

Le harcèlement sexuel n'a pas été divulgué largement par les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire. Toutefois, certaines femmes ont relevé des cas qui méritaient d'être connus. Le harcèlement sexuel que les femmes ont expérimenté était constitué de relations sexuelles avec des membres de la direction, de propositions inappropriées et de questions au sujet de leurs activités sexuelles. Malheureusement, dans chaque cas, les femmes étaient réticentes à soulever la question auprès d'une ou d'un gestionnaire ou d'une superviseure

ou d'un superviseur. Bien que des efforts soient faits pour prévenir le harcèlement sexuel dans le milieu de travail, il faut insister davantage sur la nécessité d'assurer une place où les femmes se sentent à l'aise d'aborder une personne de laquelle elles relèvent au sujet de leur expérience sans craindre pour leur sécurité d'emploi.

Le harcèlement par des membres de la direction a aussi été signalé par les femmes de l'industrie agroalimentaire. Certaines femmes avaient l'impression d'être ciblées par leurs gestionnaires et se sentaient menacées de perdre leur emploi. Une femme a parlé de son gestionnaire qui l'avait appelée à la maison et accusée de fuir le travail quand elle prenait congé pour des raisons de santé. Une autre femme a parlé de son gestionnaire qui avait tenté de la forcer à quitter son emploi en exigeant d'elle trop de travail.

> *Quand le patron a commencé... j'étais comme de la poussière. C'est vraiment ce que j'étais et je ne sais pas si c'était à cause de mon sexe, ou de mon âge ou de mon nom de famille. Je ne sais pas lequel, ou peut-être est-ce simplement qu'il ne m'aimait pas. Je ne sais pas... Je me rappelle... il était très très près de me licencier simplement parce qu'il me donnait une telle charge de travail à moi particulièrement qu'il m'était impossible de m'en acquitter en une journée de huit heures.*

Quand le harcèlement dans le milieu de travail se produisait, les femmes composaient habituellement elles-mêmes avec la situation, soit en l'ignorant, soit en s'attaquant au problème. Certaines femmes ont signalé qu'elles étaient entrées en communication avec leur gestionnaire ou leur agente ou agent des ressources humaines au sujet du problème. Toutefois, dans les cas où elles se sentaient harcelées par le directeur, elles cherchaient à ignorer la situation.

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont indiqué que leur employeur appliquait une tolérance zéro pour les cas sérieux de harcèlement. Elles ont mentionné que leur gestionnaire des ressources humaines venait fréquemment dans les porcheries pour discuter de harcèlement et de discrimination et fournissait des exemples de harcèlement et signalait les conséquences d'un tel comportement. Les femmes de l'industrie forestière ont aussi indiqué qu'elles avaient une bonne formation au sujet du harcèlement et qu'on leur fournissait des manuels sur ce comportement. Au sein de l'industrie agroalimentaire, particulièrement dans l'industrie porcine, les politiques sur le harcèlement sont plus récentes en raison de la nouveauté, de la plus petite taille et de la propriété familiale de plusieurs entreprises.

Pour la plupart, les femmes de l'industrie agroalimentaire ont affirmé qu'elles avaient un bon rapport de travail avec leurs compagnes et compagnons de travail. Cependant, plusieurs des femmes ont aussi signalé qu'à certains moments, elles avaient de très mauvaises relations avec les autres. Elles avaient souvent des conflits dus à des personnalités et à des styles de vie différents, à des perceptions que les gens ne partageaient pas leur charge de travail, au stress en milieu de travail et au travail en groupe dans un espace fermé. Quelques femmes ont mentionné qu'elles détestaient les ragots et une craignait beaucoup qu'ils soient dirigés à son endroit.

> *Cela n'a jamais été dirigé vers moi, [mais] je pense que je n'ai aucune idée de ce qui se passait quand je quittais les lieux.*

Les femmes ont aussi observé des formes de compétition qui existaient à leur travail. Parfois, la compétition était amicale et favorisait des taux plus élevés de productivité.

> *C'est une saine compétition. Vous savez... le directeur a fait des inscriptions sur les gros tableaux blancs, seulement nos chiffres, comme un taux de conception ou un taux de mise bas... alors vous voyez comment performent les autres porcheries et cela a vraiment des effets sur les gens.*

À d'autres moments, la compétition n'était pas aussi amicale et était source de mauvais sentiments entre les gens. Dans une société de conditionnement des viandes, la couleur des chapeaux des personnes indiquait où ces personnes se situaient dans la « chaîne de commandement ». Cela visait souvent des groupes particuliers, comme les chefs syndicaux et la direction. Quelques femmes ont mentionné comment cela instaurait un climat stressant dans le milieu de travail en raison de l'animosité qui existait entre le syndicat et la direction.

Plusieurs femmes de l'industrie forestière ont dit apprécier le travail avec leurs collègues. Néanmoins, il y a plusieurs éléments du climat de travail qui posent un défi aux femmes. Les femmes de toutes les professions ont décrit leur climat de travail comme dominé largement par les hommes. Les travailleuses salariées, de bureau et professionnelles ont décrit l'industrie comme comprenant un grand nombre de travailleurs âgés qui ne se sentaient pas toujours à l'aise avec « les femmes sur la chaîne de production ». Les travailleurs forestiers ont été décrits comme des membres d'un club de vieux copains alors que les journaliers étaient décrits comme des dinosaures. Un manque de climat accueillant pour les femmes renforçait, pour certaines, leurs sentiments d'inadaptation et, pour d'autres, une détermination de faire leurs preuves vis-à-vis d'elles-mêmes.

Le harcèlement incontestable semble rare au sein de la main-d'oeuvre forestière aujourd'hui. Bien qu'elles aient signalé des incidents historiques, les femmes ont indiqué que les entreprises ont désormais des politiques pour s'occuper du harcèlement.

> *C'est affiché partout et si vous vous plaignez à une personne, qui est parmi les chefs de file, elle s'en occupe immédiatement... tout le monde le sait.*
>
> *Nous ne tolérons pas le harcèlement; nous ne tolérons aucune forme d'abus; nous ne voulons pas que les personnes y soient soumises; nous ne voulons pas que les personnes en soumettent d'autres à des abus.*

Un homme a été licencié parce qu'il portait préjudice aux femmes et aux Autochtones.

Ainsi, le harcèlement incontestable a été mentionné comme étant une chose du passé dans l'industrie forestière. Certaines femmes se rappelaient s'être présentées pour la première fois à leur emploi et s'être retrouvées devant des images pornographiques à leurs postes de travail ou dans les lieux d'usage public, comme le coin-repas. Ces activités patentes ont été

largement réglées. Néanmoins, les femmes devaient toujours faire face à des critiques ouvertes sur leur travail qui, à leur avis, se fondaient sur leur sexe, étaient des histoires ou des farces sexistes sur les lieux de l'emploi et relevaient d'un langage inapproprié de la part de leurs collègues masculins. La plupart de ces préoccupations visaient des hommes décrits comme « les plus vieux ». Certaines femmes ont réagi en « leur remettant la monnaie de leur pièce » et en « tenant leur bout ». D'autres ont tenté de gagner le respect en réglant les problèmes un à un de manière paisible et respectueuse. D'autres ont simplement accepté ces activités comme faisant partie du travail dans un environnement de travail dominé par les hommes.

On peut prétendre qu'il y a eu des situations plus difficiles à régler, notamment celles où, de façon plus subtile, les femmes ont continué de devoir faire leurs preuves vis-à-vis d'elles-mêmes ou de travailler plus fort pour justifier leur présence dans un environnement de travail dominé par les hommes. Les femmes qui travaillaient dans les bureaux et avec le public ont constaté qu'elles rencontraient parfois plus d'obstacles avec leurs clients masculins qu'avec leurs co-travailleurs. Plus d'une femme a mentionné n'avoir pas été prise au sérieux par les clients. Il est intéressant de noter que, dans ces cas, les femmes étaient appuyées publiquement par les hommes qui les supervisaient. Dans un cas, cependant, la femme s'est demandé :

> *Je ne sais pas si c'était parce que j'étais une femme ou parce que j'étais une Autochtone ou simplement une commis.*

Les femmes ont fait état de sentiments de ne pas être prises au sérieux dans le milieu de travail. Par exemple, une femme a dit :

> *Vous appelez un raboteur et personne ne répond.*

Une autre a avoué ceci :

> *C'est un défi, vous pensez que parce que vous êtes une femme, on ne vous comprend pas, on peut vous écouter mais on ne vous entend pas.*

Une troisième a affirmé :

> *Certaines personnes ne sont vraiment pas à l'aise de travailler avec des femmes dans un établissement de ce genre.*

Quand nous lui avons demandé comment ils lui faisaient savoir qu'ils étaient mal à l'aise, elle a dit :

> *Oh, ils vous ignorent, vous savez, ou ne vous font pas participer au [travail]... comme ils le feraient avec un homme.*

Le problème de ne pas être comprise est subtil, mais il a des effets importants sur les possibilités que les femmes ont en matière de formation et d'avancement et sur leurs

perspectives d'améliorer la qualité de leur expérience de travail. Les femmes interrogées ont exprimé leur préoccupation que les hommes obtiennent les possibilités de formation et les promotions au lieu des femmes en se fondant sur leurs relations sociales positives avec leurs compagnons de travail. Nous abordons cette question dans la partie qui suit.

Travailler avec les animaux d'élevage

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries étaient responsables de la vie des animaux et trouvaient ce travail enrichissant et exigeant sur le plan émotionnel. Certaines des femmes ont affirmé que le travail dans les porcheries était une solution de remplacement à la fréquentation de l'université ou d'une école technique.

> *J'ai toujours aimé les animaux et je pense, l'autre chose que je voulais devenir, c'était être vétérinaire, mais je ne voulais pas aller à l'école aussi longtemps, alors [cela] était la chose qui s'en rapprochait le plus.*

Les femmes ont parlé avec animation des personnalités des porcs.

> *Ils savent quelle heure il est et se tiennent debout, et sortent leur groin à travers les barreaux et veulent qu'on leur gratte le nez, ou vous leur mettez les doigts dans la bouche et ils les sucent et vous parlent.*

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries tiraient une grande satisfaction à travailler avec les animaux et à les garder en santé.

> *On tire une véritable satisfaction à voir qu'on a gardé une grosse portée en vie... même à prendre les bébés maigrichons dans différentes cases et à les mettre tous dans une seule et voir si ont peut les sauver au lieu d'avoir à les tuer, car ils sont plutôt insistants là-dessus... J'aime prendre ces [porcelets] et leur donner beaucoup de soins dévoués et voir si je peux les sauver. Et, habituellement, c'est possible et c'est plutôt bien. J'apprécie cela. Environ un mois plus tard, il est impossible de savoir que ces petites bêtes étaient malades. Ils étaient maigres et ils ont grossi, mais il faut bien faire les choses. J'apprécie cela.*

Quelques femmes ont parlé de s'occuper des animaux comme dans un hôpital, soulignant leur désir de protéger les animaux et de les entourer de soins. Cependant, le fait de s'occuper des animaux était aussi exigeant pour certaines femmes quand elles devaient mettre fin à la vie des animaux s'ils étaient malades ou blessés gravement.

> *Je le fais chaque jour, car certains ne s'en tirent pas ou la mère les écrase et les blesse et il n'y a plus d'espoir ... Je veux dire, il faut que j'éteigne une partie de mon cerveau... c'est quelque chose que je préférerais ne pas avoir à faire.*

Une femme a même parlé de kidnapper des porcs et de les placer dans les incubateurs pour empêcher que ses compagnes et compagnons de travail mettent fin à leurs jours.

Le bien-être des animaux a peut-être été l'aspect des porcheries le plus controversé. Réagissant à la perception et à la pression publiques, les producteurs de porcs ont adopté des politiques de tolérance zéro au sujet de la violence contre les animaux. Un employeur a émis ce commentaire :

> *Nous n'avons aucune tolérance pour la violence à l'endroit des animaux; c'est notre gagne-pain, alors nous ne la tolérons pas. Nous avons des codes disciplinaires. C'est le code disciplinaire D. Après une enquête et selon ce qui s'est passé, ont peut être suspendu sans salaire ou licencié.*

Malgré l'existence de ces politiques, quelques femmes ont noté la présence de violence contre les animaux.

> *J'ai travaillé avec des personnes qui avaient souvent été cruelles avec les porcs et, heureusement, j'ai toujours été en mesure d'aller voir une autre personne… pour faire connaître mes préoccupations.*

Quelques femmes ont même parlé de leurs préoccupations à l'égard de la piètre infrastructure et de ses effets sur les animaux. Les soins apportés aux porcs et l'entretien des porcheries sont la responsabilité de chaque directrice-directeur et les conditions dans les porcheries varient de l'une à l'autre. Un employeur de l'industrie porcine a signalé que le siège social avait créé un comité de protection des animaux pour effectuer des visites impromptues et veiller à ce que l'infrastructure et le comportement respectent le code. Cependant, cela ne prévient pas toujours la violence et de piètres conditions, car les directrices, les directeurs, les employées et les employés ne font pas toujours part de leurs préoccupations.

Bien que cela n'ait pas été mentionné particulièrement par les employeurs, les femmes avaient souvent l'impression que ces derniers embauchaient de plus en plus de femmes dans les pouponnières et les maternités, car ils les percevraient comme moins susceptibles d'être violentes envers les animaux. Cependant, une femme a remarqué rapidement qu'une collègue ne correspondait pas à l'image traditionnelle de la femme qui prodigue des soins, mais était très violente avec les animaux.

Incidences du travail sur la vie personnelle des femmes

Au sein de l'industrie forestière, le travail par quarts était un problème pour plusieurs femmes, particulièrement celles qui avaient des enfants. Les femmes constataient qu'elles avaient à organiser leur vie en fonction de leurs quarts de travail quand elles travaillaient des quarts de 12 heures. Certaines femmes seules trouvaient que cela leur offrait beaucoup de temps de congé qu'elles pouvaient prendre pour voyager ou visiter la famille; cependant, d'autres ont indiqué que leurs amies et amis n'étaient habituellement pas en congé en même temps et que cela provoquait l'isolement, particulièrement pour une femme seule. Plusieurs femmes ont mentionné la difficulté de participer à des activités organisées, comme les sports, les groupes religieux et les activités communautaires qui ont un calendrier régulier. Le travail par quarts était très difficile pour les femmes qui avaient de jeunes enfants et qui ont indiqué la difficulté, soit de travailler, soit de dormir quand leurs enfants cherchaient leur attention. Elles ont aussi mentionné qu'elles ne pouvaient pas faire des choses avec la

famille ni participer aux activités scolaires ni aider en classe, outre la difficulté d'organiser la garde d'enfants et de concilier le travail et les activités des enfants. Une femme

> *ne pouvait se rappeler avoir été aussi fatiguée [qu'] après avoir travaillé un quart de nuit.*

Les femmes ont affirmé que la vie du travail est fondée sur un horaire et qu'il faut vraiment concilier les choses.

Au sein de l'industrie forestière, plusieurs femmes ont noté l'effet positif qu'ont les bons salaires. Ceux-ci leur donnaient la possibilité de voyager, de connaître plus d'expériences, d'amener la famille en vacances, de payer l'éducation de leurs enfants et d'avoir

> *tous les jouets, comme les embarcations, les motoquads et les motoneiges.*

Elles reconnaissent qu'il y a un compromis à faire entre le fait de gagner un bon salaire et de ne pas être capable de faire ce qu'on veut avec la famille.

Une femme qui occupait un poste professionnel a observé que dans une petite ville, sa vie sociale était affectée, car il y a une distinction entre le syndicat et la direction, ce qui limite les personnes avec qui elle passe du temps et engendre des situations ambiguës.

Plusieurs femmes de l'industrie porcine ont raconté que certaines de leurs journées étaient épuisantes. C'était particulièrement le cas quand elles étaient plus âgées, avaient de jeunes enfants ou faisaient partie de familles agricoles.

> *Tout est écrasant, avec la ferme, le travail à temps plein et le fait d'avoir de jeunes enfants, c'est comme trois emplois à temps plein en même temps.*

> *C'est dur quand on a de jeunes enfants, c'est un emploi très dur, qui draine physiquement, quand vous avez une famille au retour à la maison, car la journée ne cesse jamais.*

Beaucoup de femmes ont affirmé que leur emploi passait en premier et que tout le reste était organisé en fonction de lui. Il y a une variété de quarts de travail dans différents milieux de travail au sein de l'industrie agroalimentaire et les femmes qui avaient des quarts tôt aimaient terminer le travail assez tôt pour passer du temps avec leurs enfants, leur maris ou pour avoir des activités, même s'il leur fallait se lever à quatre heures.

Les femmes qui travaillaient le soir se plaignaient qu'elles n'avaient pas de vie sociale et qu'elles ne pouvaient participer à des équipes sportives, bien que deux femmes aient apprécié que cela leur ait donné des fins de semaine de trois jours qui leur permettaient d'aller voir leur famille, de faire du camping ou de participer à des événements. Les femmes qui travaillaient les fins de semaine trouvaient que cela nuisait à leur vie de famille. Les femmes ont aussi parlé du fait que les travaux domestiques devaient attendre jusqu'à la fin

de la journée ou de la semaine ou qu'elles devaient les esquiver pour prendre du temps avec les enfants.

Comme c'était le cas dans l'industrie forestière, les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont indiqué qu'elles faisaient de bons salaires. Quelques femmes seules ont mentionné qu'elles pouvaient économiser de l'argent et l'une d'entre elles pensait qu'elle pouvait bien vivre même si elle était seule. Au sein de l'industrie porcine, une femme a affirmé que si son conjoint travaillait, elle ne pourrait pas travailler car ils n'avaient qu'une automobile et

> *une gardienne coûterait trop cher.*

Les membres d'un couple travaillaient dans la même porcherie; la femme a expliqué que pour des motifs de biosécurité, ils ne pouvaient pas travailler dans des porcheries différentes. Toutes les femmes ont indiqué qu'elles avaient le soutien de leurs partenaires en ce qui concernait leur emploi. Même si un partenaire n'avait pas accordé son soutien dans un premier temps, il l'avait fait après avoir mieux connu le travail de sa partenaire.

Obstacles à la conservation de son travail

Les femmes de l'industrie forestière avaient l'impression de rencontrer plus d'obstacles à conserver leur emploi que les femmes de l'industrie agroalimentaire. Les obstacles étaient le vieillissement, les soucis au plan de la santé, les responsabilités familiales ainsi que le fait de s'adapter au changement dans l'industrie et d'apprendre de nouvelles choses. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé, de plus, le stress engendré par le travail par quarts, les questions de confiance en soi et les compressions au sein de l'industrie.

L'âge était une préoccupation pour les femmes de 40 à 60 ans, car elles n'étaient pas certaines de pouvoir continuer de composer avec les aspects physique de l'emploi.

> *En vieillissant, je sais… probablement que je ne pourrai pas garder le rythme. Je ne pourrais pas faire cela à 60 ans… c'est un travail très dur.*

Une femme de l'industrie forestière a signalé que le travail par quarts devenait de plus en plus difficile.

> *Le travail par quarts, des quarts de 12 heures, je ne me rappelle pas avoir été aussi fatiguée qu'après avoir travaillé un quart de nuit.*

Deux femmes qui travaillaient dans les porcheries pensaient que les conditions de travail combinées à leur âge et à leur capacité physique affectaient leur capacité de conserver leur emploi.

> *Tant que mes genoux ne m'abandonneront pas, ou autre chose, car on est constamment sur des planchers de ciment et je ne suis plus jeune. Je pense que si je fais encore cinq ou dix ans, j'aurai bien fait.*

Une femme de l'industrie forestière a dit qu'elle souhaitait que la société pour laquelle elle travaillait ait plus de souplesse pour qu'elle n'ait pas à travailler aussi dur jusqu'à sa retraite.

> *Je souhaiterais qu'ils aient des emplois à temps partiel, particulièrement pour cette période où mes capacités diminuent.*

La santé était aussi un enjeu important pour les femmes des deux industries. Les femmes de l'industrie forestière ont signalé que leur santé physique était une préoccupation à mesure qu'elles vieillissaient. Une femme a exprimé comment les blessures affectaient son travail et son désir de poursuivre.

> *Parfois, mes mains suent et s'ankylosent, mes coudes enflent et mon dos est endolori. Je vois la thérapeute et elle vient et elle travaille une fois par semaine durant cinq minutes... il y a des jours où la douleur est telle, vous savez. Je ne cesse de penser, oh je ne peux plus faire cela, je dois partir.*

Les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes ont indiqué comment les conditions de froid, d'humidité et de répétition rendaient difficile de conserver leur capacité de travail.

> *Se trouver là, mouillée toute la journée, les planchers de ciment. Des microtraumatismes répétitifs, l'arthrite commence à vous visiter. Alors, si votre arthrite agit, il y aura encore plus de problèmes de santé [avec lesquels composer].*

Les personnes dont les fonctions pulmonaires étaient déficitaires et les systèmes immunitaires étaient affaiblis restaient moins vraisemblablement au travail dans une porcherie, en raison de la présence de gaz et de poussière de porc. Les engagements familiaux peuvent être un obstacle important pour les femmes quand il s'agit de conserver leur travail, soit parce qu'elles se sentent exténuées et stressées du fait qu'elles ont plusieurs engagements, soit qu'elles se sentent coupables, parce qu'elle ne passent pas assez de temps avec leurs enfants. Comme une femme l'a indiqué :

> *Je pense que, dans les familles, les femmes s'occupent le plus de la maison, des enfants, des travaux domestiques, des activités en soirée, de faire marcher les choses au jour le jour. Si elles font la majorité de cela, que ce soit 50 %, 75 % ou quoi que ce soit, il faut l'inclure.*

Les femmes plus jeunes qui travaillaient dans l'industrie forestière soulevaient souvent la famille et les besoins de garde d'enfants comme des obstacles possibles au fait de conserver leur travail. Les femmes faisaient souvent part de préoccupations au sujet du fait de travailler à temps plein, de composer avec le travail par quarts et de ne pas être à la maison avec les enfants. Une femme avait l'impression que si elle ne gagnait pas un aussi bon revenu, elle aurait quitté :

> *après avoir eu ma deuxième fille alors que je travaillais là, cela m'a brisé le coeur de retourner au travail et de laisser le bébé avec la gardienne et tout cela. À ce moment, si j'avais pu quitter, je l'aurais fait.*

Le travail par quarts et sur appel est particulièrement difficile pour les femmes qui tentent de concilier emploi et jeunes enfants.

> *Parfois, on m'appelait à minuit et je devais le réveiller, l'habiller et l'entendre pleurer et beugler pour l'amener en ville.*

Une autre femme a exprimé avoir eu un sentiment de culpabilité à apprécier son emploi et à ne pas être à la maison pour les enfants.

> *Je suis presque déchirée, je pense, entre ma famille et mon travail. J'apprécie mon travail, mais je veux aussi être à la maison pour mes enfants quand ils grandissent, alors ça me déchire.*

En petit nombre, les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière ont aussi indiqué comment le fait de vivre dans une petite collectivité rurale était un obstacle, car elles ne pouvaient pas apprécier la vie sociale de la ville. Une professionnelle a expliqué qu'elle restait à son emploi jusqu'à ce qu'elle ait assez d'expérience pour en obtenir un dans un grand centre. Cela peut être un obstacle important pour les industries agroalimentaires quand il s'agit d'attirer et de conserver des professionnelles dans les régions rurales.

Les femmes qui travaillaient dans les industries du porc et de la forêt ont mentionné que les changements dans les procédures et le matériel posaient des défis.

> *Vous savez, les défis que pose le fait de suivre le changement. Nous sommes bombardés sans cesse par les changements. Qu'il s'agisse seulement, vous savez, de tenter de répondre aux besoins de l'usine ou simplement... règles, règlements, lignes directrices, politiques, procédures, nouveaux systèmes sur la façon dont nous faisons le choses, nous passons des heures à apprendre de nouveaux programmes, ce type de choses.*

Au sein de l'industrie du conditionnement des viandes, la pression des employeurs pour se conformer aux demandes de produire plus rapidement a été un enjeu.

> *C'est parce qu'on exige plus de nous, maintenant. Il faut produire et sortir le produit maintenant. Il fallait le faire de plus en plus vite, vous savez... pour demeurer concurrentiel, il faut travailler plus vite.*

Les mises en disponibilité de la société et la restructuration de l'industrie étaient dans l'esprit de presque toutes les femmes de l'industrie forestière qui ont été interrogées. Une société forestière se restructurait pour devenir plus efficiente. La société a indiqué qu'elle avait réduit récemment le nombre de ses employées et employés de 800 à 600 au moyen de la retraite anticipée. Cependant, d'autres mises en disponibilité surviendront

vraisemblablement et cette réduction des effectifs aura probablement des répercussions sur les femmes qui travaillaient dans les usines. On a mentionné ceci :

> *Il y a environ cinq ans, il y avait quelque 1 000 employées et employés là et, quand tout aura été dit et fait, à la fin de 2005, il y aura quelque 500 personnes.*

Les mises en disponibilité se feront sur la base de l'ancienneté, les personnes ayant le plus d'ancienneté étant protégées alors que celles en ayant le moins partiront.

> *En mars dernier, il y a eu d'énormes compressions gouvernementales et j'entends dire qu'il y en aura d'autres. J'ai deux ans et demi d'ancienneté dans un ministère où la plupart des personnes en ont 20 ou 30. Heureusement, je suis à un niveau assez élevé et il n'y a que quelques personnes qui peuvent me supplanter.*

Cependant, la plupart des femmes et des membres des groupes minoritaires n'ont pas une grande ancienneté comparativement à plusieurs hommes, alors les probabilités qu'elles restent sont réduites.

Trouver un autre emploi

En majorité, les femmes qui travaillaient dans les industries forestière et agroalimentaire ont indiqué qu'elles iraient se trouver un autre emploi si elles perdaient leur emploi actuel. Toutes les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire et certaines femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles prendraient n'importe lequel type d'emploi pour survivre.

> *Je ferais n'importe quoi... si quelqu'un avait besoin d'une personne pour nettoyer un immeuble, pour le faire s'écraser et le démolir, je le ferais. Si quelqu'un avait besoin de moi pour prendre soin de son bébé, de sa mère, de son grand-père, je prendrais soin de cette personne. Si on avait besoin de faire quelque chose, n'importe quoi, je le ferais.*

Les femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles trouveraient un emploi dans le domaine de leurs études, même si elles avaient à subir une diminution de leur salaire.

La plupart des femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine étaient optimistes et pensaient qu'elles n'auraient aucun problème à trouver un autre emploi.

> *J'irais simplement chercher un autre emploi, car il y en a toujours un quelque part qui ne pose pas de problème. Et si je ne l'aimais pas, je veux dire, je peux avoir un emploi et demi seulement pour gagner le même revenu.*

Alors que les femmes qui travaillaient dans le conditionnement des viandes et nombre de femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière n'étaient pas aussi optimistes, indiquant que la collectivité avait peu à offrir en termes d'emploi et que la société pour laquelle elles travaillaient était un employeur capital pour la collectivité.

Si cette usine fermait, il n'y aurait plus de travail ici et je pense que c'est pour cela que nous tolérons beaucoup de choses qui se produisent, car nous avons besoin de travailler.

Certaines femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles chercheraient à créer leur propre emploi dans un domaine qu'elles apprécieraient.

S'il y avait une entreprise dans laquelle j'aimerais me retrouver, à mon compte... si je perdais mon emploi demain, j'irais travailler pour certains des entrepreneurs et je serais leur gestionnaire de la sécurité, gérerais le travail de bureau, les politiques, les procédures. Gérer leurs camions, aller dans ce domaine, j'aimerais vraiment cela.

Elle ont aussi indiqué qu'elles pourraient s'inscrire à l'assurance-emploi, prendre des cours pour obtenir un autre emploi ou vivre à même le revenu de leur mari.

Les femmes de l'industrie forestière étaient plus disposées à déménager dans une autre collectivité pour trouver un emploi semblable que les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire.

En dernier ressort, je quitterais cette ville. J'irais probablement chez ma soeur dans [une autre ville]. Il y a toujours du travail là-bas.

Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire étaient moins enclines à déménager, car elles avaient des exploitations agricoles familiales ou disposaient d'un réseau dans la collectivité. Certaines femmes de l'industrie forestière ont exprimé des sentiments semblables. Une femme a indiqué que l'exploitation agricole familiale de son père était dans les environs, qu'elle n'était pas prête à quitter la collectivité et qu'elle trouverait un autre emploi pour subvenir à ses besoins.

C'est ma ville d'origine et je vais hériter. Voyez-vous, mon père a une terre et toutes sortes de choses ici. C'est un fermier et il a travaillé à l'usine durant 30 ans. Alors, je ferais n'importe quoi, n'importe quel type de travail, journalière ou autre.

Pourquoi les femmes quittaient leur emploi

Quatre femmes qui avaient quitté la foresterie et neuf femmes qui avaient quitté l'agroalimentaire ont été interrogées pour obtenir leur point de vue sur leurs expériences en milieu de travail et sur les raisons pour lesquelles elles avaient quitté leur emploi. Trois femmes de l'industrie forestière ont indiqué qu'elles avaient été licenciées en raison de la réduction des effectifs dans l'industrie, alors que la quatrième avait été en stage d'été.

Les raisons pour lesquelles les femmes avaient quitté l'agroalimentaire variaient davantage. Toutefois, la raison la plus commune était qu'elles détestaient leur travail. Les femmes qui avaient travaillé dans le conditionnement des viandes avaient trouvé le travail dur et peu gratifiant.

> *Cela m'a pris quatre mois pour quitter et, même à ce moment-là, je ne voulais pas, je suis simplement partie. Je savais avant même que cela se produise que ce n'était pas la façon dont je voulais passer le reste de ma vie et je commençais déjà à avoir des problèmes aux bras, comme une douleur et tout ça et après cela... plus jamais, j'en ai eu ras le bol.*

Une femme qui avait travaillé dans des porcheries a indiqué qu'elle avait laissé son travail parce qu'elle n'aimait pas les conditions de travail.

> *Beaucoup à cause des personnes avec qui je travaillais et du climat de travail dans la porcherie. Alors, comme c'était la première porcherie, j'étais sur le point de m'effondrer.*

Trois femmes ont indiqué avoir quitté leur emploi parce qu'elles voulaient poursuivre leurs études pour obtenir un meilleur emploi.

> *J'ai pris un cours de recyclage en secrétariat ou en administration. Je n'avais pris aucun cours en informatique. Une des femmes au... collège m'a demandé si je serais intéressée à prendre un cours de recyclage et je l'ai fait, et oui, elle m'a ramené à cela.*

Une autre femme a indiqué qu'elle avait décidé de prendre un emploi différent plus au nord, car son salaire à la porcherie n'était pas suffisant pour rembourser ses prêts étudiants.

Une seule répondante a indiqué qu'elle avait été licenciée et qu'elle pensait que cela avait été fait injustement. Elle avait l'impression que son licenciement était dû à des désaccords entre elle et son employeur sur la façon dont ce dernier voulait qu'elle traite les travailleuses et les travailleurs, une façon avec laquelle elle n'était pas d'accord.

Autres expériences en milieu de travail

Structure des sociétés

Au total, les femmes avaient été recrutées chez six sociétés agroalimentaires, trois qui étaient des exploitations porcines et trois qui s'occupaient du conditionnement des viandes. Quatre des sociétés agroalimentaires qui ont participé à l'étude étaient des propriétés familiales et deux d'entre elles étaient de petites entreprises (une du conditionnement des viandes et une exploitation porcine) et les deux autres étaient de grandes exploitations porcines. La cinquième société était une société du conditionnement des viandes qui appartenait principalement au gouvernement, qui en détenait 94 % des actions. La dernière société agricole était une grande société nord-américaine du conditionnement des viandes.

Les femmes qui ont participé à l'étude dans l'industrie forestière étaient employées dans une des cinq sociétés : une grande société multinationale; une grande société privée de produits forestiers; les trois autres étant des coentreprises de bandes indiennes de la Saskatchewan et de grandes sociétés situées en Saskatchewan.

En majorité, les femmes employées dans les porcheries pensaient que le fait de travailler pour une société familiale avait une influence positive sur leurs conditions de travail; la société était compréhensive à l'égard des besoins et des engagements familiaux et offrait des heures flexibles, au besoin, pour répondre aux urgences familiales.

> *Ils sont très bons et, autre chose qu'ils font, comme la plupart des personnes qui travaillent ont des enfants, s'il y a un problème à l'école, à la maison ou si un enfant est blessé ou autre chose…[vous pouvez] y aller, [c'est] très axé sur la famille.*

Les femmes pensaient aussi que la société traitait l'ensemble de ses employées et employés également.

> *Tout ce que je sais, toutes les personnes au siège social, je sais que ça appartient à une famille [les membres de la famille] ne vous traitent pas comme si vous étiez au-dessous d'eux et [le patron] connaît tous les noms de ses employées et employés. Il se souvient, par exemple si vous êtes à une activité, il s'asseoit et vous parle, il vient et vous serre la main et vous complimente, pour se rappeler mon nom après m'avoir rencontré seulement une minute… ils vous traitent comme si vous faisiez partie d'eux; nous sommes tous sur un pied d'égalité.*

Les femmes ont aussi mentionné que, parce que la société les traite comme des membres de la famille et est consciente des conditions de travail et des salaires, le climat était toujours enjoué et agréable.

D'un autre côté, certaines femmes employées dans les porcheries pensaient que dans une société familiale, les enfants des propriétaires avaient un traitement préférentiel sous forme de meilleures conditions de travail ou possibilités d'avancement.

> *Il semble que les membres de la famille qui dirigent les autres porcheries, ces porcheries semblent être priorisées… avec de meilleures conditions de travail, des substances différentes et tout cela.*

Cependant, les membres de la famille ont souvent l'impression qu'ils doivent travailler plus dur pour prouver leur valeur à leur famille et aux autres employées et employés, en raison du stigmate selon lequel ils obtiennent toujours tout ce qu'ils veulent. Deux autres femmes ont observé que, parce qu'elles travaillaient pour une société familiale, on les exploitait souvent en raison de la perception que tout le monde formait une famille.

> *Je pense que, dans une petite société, on présume beaucoup de choses quand on connaît les personnes qui travaillent pour soi. Et peut-être les travailleuses et les travailleurs n'en demandent pas autant non plus, parce tout le monde se connaît et c'est exploité par une famille.*

Une femme qui travaillait pour une petite société du conditionnement des viandes avait l'impression que la structure familiale influait négativement sur les conditions de travail, compte tenu des faibles salaires et des piètres conditions en matière de santé et sécurité. Elle pensait que puisque la société était de petite taille, elle ne pouvait pas toujours offrir des salaires plus élevés ou des conditions de travail plus sécuritaires.

Les femmes qui travaillaient pour la société détenue par le gouvernement avaient une bonne impression de celle-ci, citant souvent que c'était comme si elles travaillaient pour une entreprise familiale. Les femmes ont mentionné qu'on leur donnait des possibilités d'avancement qui les faisaient passer de l'usine à des postes administratifs et qu'elles avaient l'impression qu'elles pourraient ne pas avoir des possibilités semblables dans d'autres sociétés. Les femmes qui travaillaient pour cette société ont aussi fait remarquer que bon nombre des employées et des employés y travaillaient depuis très longtemps. Par ailleurs, les femmes qui travaillaient pour le grand abattoir étaient moins positives au sujet de la structure de la société. Elles avaient l'impression d'être des numéros et non pas des personnes, ce qui se traduisait par de piètres salaires et conditions de travail, un traitement inéquitable, une faible sécurité d'emploi et des avantages sociaux inadéquats.

> *Ils présument tant de choses au sujet de leurs employées et employés et élaborent et mettent en oeuvre des programmes et peut-être des politiques en matière de discipline et autres en se fondant sur leur postulat au sujet d'une personne plutôt que sur la connaissance de ce qui se passe.*

Les employées pensaient aussi que quand la société a été rachetée par la coopérative, elles ont dû travailler plus vite et être plus productives.

> *Et maintenant, si vous avez du bon temps, vous aurez de la merde, parce que tout vient d'en haut, vous savez, le gars plus haut et il y a toujours un autre gars plus haut et ils ne pensent qu'au saint dollar, à produire et ne pensent plus du tout aux personnes, et ça c'est dur pour moi.*

En majorité, les femmes employées dans l'industrie forestière avaient l'impression que la structure de la société influait très peu sur leurs conditions de travail. Cependant, certaines femmes pensaient que la structure avait influé sur leur milieu de travail. En majorité, ces femmes ont indiqué que, parce que l'employeur pour lequel elles travaillaient n'était pas canadien, plusieurs des politiques de la société n'étaient pas fondées sur les politiques et les idéaux canadiens. Les femmes ont mentionné comment les travailleuses et les travailleurs et la société étaient entrés en conflit en raison de ces différences.

> *Bien, la haute direction n'est pas [canadienne]. Ils viennent ici et, récemment, avec les compressions et la négociation d'un nouvel accord contractuel, les gens ont tenu tête et ont mis plusieurs drapeaux canadiens dans le milieu de travail, ce qui a envoyé un signal disant, vous savez, nous sommes des Canadiennes et des Canadiens... nous avons des normes du travail différentes.*

Les femmes pensaient que la société était moins axée sur les personnes qu'une entreprise familiale et avaient l'impression que leurs emplois étaient en danger, car la société ne se préoccupait pas des personnes. Une autre femme a indiqué que, bien que son employeur était une co-entreprise avec des bandes indiennes, elle avait l'impression que les femmes n'avaient aucun rôle réel dans la prise de décisions de la société.

> *Ils sont en partenariat, mais tout le temps que j'ai été là, je n'ai vu de [participation] de ma bande qu'à la grande inauguration... alors j'aimerais voir un plus grand intérêt de notre bande à l'égard de cette place. Je ne sais pas, il semble que même quand nous avons ces réunions et autres choses du genre, je ne sais pas si les membres de notre bande y sont.*

Relations entre la direction et les employées et employés

En majorité, les femmes de l'industrie forestière avaient de bons rapports avec leurs superviseures et superviseurs. La plupart avaient l'impression qu'on leur demandait leur opinion sur les questions liées au travail et qu'elles étaient libres d'être en désaccord. Même si les rapports personnels étaient souvent positifs, plusieurs femmes ont décrit un sentiment d'animosité à l'égard de l'ensemble de la direction. Cela était souvent associé à la dynamique syndicale-patronale entourant les négociations contractuelles. Le repli de l'industrie a accru la tension dans des relations déjà tendues entre le syndicat et la direction, quand cette dernière a tenté d'appliquer des mises en disponibilité et de nouveaux systèmes de travail pour contrecarrer les faibles prix. Une femme a qualifié la direction de l'usine où elle travaillait de chicaneuse. Quand on lui a demandé d'élaborer, elle a décrit comment les travailleuses et les travailleurs avaient fait de plus en plus de concessions et comment cela avait affecté leurs heures de travail.

> *Bien, de petites choses. Par exemple, quand nous sommes arrivés ici, nos combinaisons étaient payées et maintenant, nous devons payer... nous n'en avons eu que trois, cette fois, alors que nous en avions six avant, maintenant nous en avons trois et nous devons les laver, vous savez, des salopettes comme ça alors qu'il en coûte 1,05 $ pour laver une combinaison. Si nous devons faire le travail sale pour eux, ils pourraient payer pour nettoyer les taches. Maintenant, nous devons aller mettre nos combinaisons sales dans la laveuse. Et avant, nous travaillions des quarts de 12 heures et nous nous étions battus pour une demie-heure, pour que notre temps de dîner soit payé, alors nous avons gagné cela, mais maintenant, on nous ramène à huit heures et demie sans dîner payé. Vous savez, pourquoi tenter et de se battre pour des choses si on est pour nous les enlever plus tard.*

Les femmes qui travaillaient dans l'industrie agroalimentaire ont aussi indiqué qu'elles avaient de bonnes relations de travail avec leurs gestionnaires. Les gestionnaires des porcheries ont beaucoup de latitude quant à la façon de s'occuper des porcheries et des employées et employés. Ces gestionnaires ont la responsabilité de gérer l'absentéisme, la discipline, l'embauche et la conservation des employées et des employés. Cela donne aux gestionnaires la possibilité de composer avec des situations qui peuvent être uniques, comme la productivité, les conditions de travail et les relations de travail. Certaines femmes ont fait

part de leur appréciation pour leurs gestionnaires, notant comment ils participaient aux activités quotidiennes comme les employées et les employés le faisaient.

> *Notre gestionnaire est très, elle est bonne, elle est intelligente, elle maîtrise bien la situation.*

Cependant, cela peut aussi entraîner des incohérences dans la façon de faire les choses en raison des différences entre les styles des gestionnaires. Trois femmes ont indiqué avoir eu affaire à des styles de gestion différents et ont suggéré que les conditions de travail étaient excellentes dans une porcherie, mais moins bonnes dans une autre.

> *Chaque porcherie est différente, car les gestionnaires appliquent les politiques, certains plus rigoureusement que les autres. Quand je travaillais à la porcherie deux, la gestionnaire me [faisait] porter les protecteurs d'oreille. Il n'y avait aucun choix. Maintenant, mon gestionnaire, quand nous apposons les étiquettes sur les oreilles des porcs, ils crient très fort et c'est à ce moment qu'il demande de porter les protecteurs d'oreille, mais autrement, non... je pense que cela diffère d'un gestionnaire à l'autre.*

Certaines femmes ont fait part de cas de piètre gestion et de problèmes qui survenaient dans les porcheries où elles travaillaient, comme un entretien et des soins aux animaux d'élevage déficients.

> *Dès que la haute direction arrivait, tout le monde devait nettoyer très rapidement les corridors et vider toutes les fosses pour que les grands patrons ne voient pas à quel point la porcherie était en mauvais état.*

D'autres femmes ont indiqué comment elles entraient parfois en conflit avec leurs gestionnaires au sujet de la façon dont les choses devaient être faites.

> *Actuellement, le gestionnaire de la porcherie, je m'entends avec lui, mais je ne suis pas d'accord avec plusieurs pratiques, il est ce que je déteste dans mon emploi actuellement.*

Une femme avait l'impression d'être la cible d'un gestionnaire qui ne l'aimait pas, mais s'entendait bien avec une autre gestionnaire quand elle a été mutée dans une autre porcherie.

Dans l'industrie du conditionnement des viandes, les femmes avaient généralement l'impression qu'elles avaient une bonne relation de travail avec leurs gestionnaires, mais ressentaient aussi la pression pour accroître la productivité. Une femme pensait que pour améliorer les conditions de travail à l'abattoir, il fallait changer les gestionnaires.

Recrutement et conservation du personnel

Le recrutement du personnel pose un défi pour les sociétés agroalimentaires. Un employeur de l'industrie porcine a observé qu'il rencontrait des obstacles particuliers dans le recrutement de gestionnaires supérieurs, de professionnelles et de professionnels ainsi

que de techniciennes et de techniciens en raison des services limités au sein de la collectivité, du faible engagement à l'égard de l'agroalimentaire, des idées négatives au sujet de la production de porcs et du faible désir de déménager dans une collectivité rurale.

> *Dans la partie rurale de la Saskatchewan, cela devient de plus en plus un enjeu. Nous avons été très chanceux, la plupart de nos lieux ont de petites épiceries ou ont un restaurant, mais pour certains, c'est plus difficile et plusieurs de nos gestionnaires qui ont des enfants et autres, demandent, ils veulent savoir ce qui arrivera aux écoles... alors nous disons je vais vous donner le numéro des écoles et vous pourrez savoir ce qui se passe et quand vous aurez des enfants, quelles activités parascolaires seront disponibles.*

Une autre question pour l'un des employeurs de l'industrie porcine était le degré de concurrence qui existait dans la région rurale où la société était installée. Il lui faut concurrencer d'autres grands acteurs de l'industrie porcine et d'autres industries de transformation des produits agricoles. Un employeur de l'industrie du conditionnement des viandes a indiqué qu'il avait de la difficulté à trouver des employées et des employés, parce que la société n'était pas en mesure d'offrir les salaires les plus alléchants.

Non seulement les sociétés font face à des obstacles dans le recrutement des employées et des employés, mais il leur est encore plus difficile de trouver du personnel de bonne qualité. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont mentionné qu'ils cherchent leurs employées et employés de qualité au moyen des journaux, d'Internet et, même, des salons de l'emploi. Cependant, un employeur de l'industrie porcine va aussi loin que de recruter à l'extérieur de la société pour obtenir des idées fraîches.

> *Mais une partie de cela est que nous sommes juste derrière en Saskatchewan en ce qui concerne les facteurs éducatifs pour l'industrie porcine, alors nous voulons trouver des personnes qui ont, vous savez, plus d'expérience ou des attitudes différentes, alors nous cherchons à en trouver même dans d'autres pays. Vous savez, pour les gestionnaires, nous avons trois ou quatre gestionnaires, certains d'Angleterre, dans un cas, du Mexique, nous apportons donc des réflexions différentes au sein de l'industrie porcine.*

Parmi les autres stratégies que les employeurs de l'industrie porcine ont utilisées pour recruter des employées et des employés, il y a les salaires concurrentiels dans les collectivités rurales, les ensembles d'avantages sociaux, les possibilités de primes (offertes chez un producteur de porcs) et les avantages accessoires de la société. Un producteur de porcs est allé aussi loin que d'acheter entre 10 à 15 maisons comme stratégie pour encourager les professionnels et les cadres supérieurs à déménager dans la région. Un employeur de l'industrie porcine recrute aussi les personnes qui ont une famille, car celles-ci sont considérées comme plus stables que la plus jeune génération. Aucun des employeurs de l'agroalimentaire interrogés n'avait des stratégies particulières pour employer des femmes, des groupes minoritaires, des Autochtones ou des personnes handicapées.

Une stratégie adoptée par un employeur de l'industrie porcine et une usine de transformation de la viande pour combler les postes de gestion était d'embaucher parmi les rangs des employées et des employés. De cette manière, il est possible de former les gestionnaires en fonction des normes de l'usine et de connaître les employées et les employés qu'on embauche à ces postes. Aucun des employeurs interrogés n'avait l'impression d'avoir des difficultés à recruter du personnel administratif ou des journalières. Toutefois, le fait de trouver du personnel de qualité dans ces domaines, particulièrement dans le cas des journalières, était un enjeu différent. Une femme employée dans les porcheries a signalé l'importance d'avoir du personnel de bonne qualité pour que les porcheries soient prospères.

> *Je pense qu'ils ont vraiment de bonnes personnes qui travaillent avec eux. La société est bonne dans la mesure où toutes les personnes qui y travaillent le sont et si elle n'avait personne qui s'investissait moins qu'à 100 %, alors celle-ci ne serait pas aussi bonne.*

Un employeur a émis le commentaire que la société avait tendance à embaucher plus de femmes dans la maternité et la pouponnière, non pas que c'était leur intention, mais parce que plus de femmes posaient leurs candidatures et voulaient travailler dans ces services particuliers.

Les employeurs de l'agroalimentaire ont observé qu'il arrive parfois d'avoir un grand roulement du personnel dans une année, car il est difficile de trouver quelqu'un qui veut rester et faire les efforts nécessaires. Les femmes et les employeurs ont remarqué que les travailleuses et les travailleurs plus jeunes sont difficiles à conserver et ne travaillent que jusqu'à ce qu'ils aient assez d'argent pour retourner à l'école ou pour passer à autre chose. Une femme qui travaillait dans les porcheries a émis le commentaire que les personnes posent leur candidature dans les porcheries en se fondant sur une fausse perception et quand ils y obtiennent un emploi, trouvent cela plus difficile que prévu.

> *Les personnes de l'extérieur de l'industrie la voient comme quelque chose de très différent, ne savent pas ce que c'est. Elles voient souvent les porcs comme de belles petites bêtes gentilles, roses, dodues, mignonnes et ce n'est pas cela. Elles n'ont pas d'éthique du travail, c'est un travail dur, dur.*

Un employeur de l'industrie porcine a remarqué qu'il perdait des hommes et des femmes qui n'aimaient pas le travail, l'odeur, les douches en entrant et en sortant des porcheries ni piquer les animaux. Un autre employeur de l'industrie porcine a indiqué que le personnel quittait parce qu'il déménageait ailleurs ou avait décidé que le travail les empêchait d'avoir une vie sociale. Les deux employeurs de l'industrie porcine ont remarqué que les femmes partaient aussi en raison de la maternité et que certaines ne revenaient pas, car elles trouvaient un autre emploi ou décidaient de poursuivre leurs études. L'employeur qui représentait l'industrie du conditionnement des viandes était unique du fait que la société avait un taux de roulement très bas, la majorité du personnel étant au sein de la société depuis une moyenne de six ans. Les personnes qui avaient quitté en cours de période de probation l'avaient fait parce qu'elles n'aimaient pas l'emploi, celui-ci entravait leur vie

personnelle et sociale et l'employeur pensait qu'elles n'avaient pas une bonne éthique du travail. Pour cet employeur, le taux de roulement, bien que faible, était inacceptable, car il en coûtait très cher à la société de former constamment du nouveau personnel. L'usine de transformation de la viande de plus grande taille avait toutefois des taux de transition extrêmement élevés. Selon des membres du personnel, cela était dû à de piètres conditions de travail.

Les stratégies auxquelles recouraient les employeurs de l'industrie porcine pour conserver leur personnel étaient semblables aux stratégies de recrutement et comprenaient de bons salaires et avantages sociaux, des régimes de retraite et des programmes de primes (pour un employeur de l'industrie porcine seulement). L'usine de transformation de la viande a indiqué que sa stratégie était de choisir les meilleurs curriculum vitae possibles pour éviter « les travailleuses et les travailleurs inconstants ».

La plupart des employeurs de l'industrie forestière ont indiqué que le recrutement du personnel n'était pas un obstacle, car ils offraient des salaires concurrentiels et de bons ensembles d'avantages sociaux. Le fait d'encourager le personnel à déménager dans une collectivité rurale n'était pas non plus un problème, particulièrement dans les postes professionnels ou de gestion, car les personnes étaient mutées au sein de la société dans le cadre d'un « plan de relève » ou car il était possible de les trouver facilement au moyen d'annonces dans les journaux ou dans les salons de l'emploi dans les universités. Les journalières et le personnel de bureau n'étaient pas non plus considérés comme difficiles à trouver, car les personnes savaient généralement si un emploi était vacant et disponible dans la collectivité au moyen du bouche-à-oreille.

Une part de l'embauche effectuée par les employeurs de l'industrie forestière se fondait sur les politiques d'action positive, les sociétés étant axées sur l'embauche des femmes, des Autochtones et des personnes des minorités visibles. Cependant, les sociétés forestières n'avaient pas fait beaucoup d'effort pour embaucher des personnes handicapées. Cela peut être une limite évidente quant à la chaîne de production. Toutefois, même dans les emplois de bureau, les installations ne permettaient pas de répondre aux besoins des personnes handicapées. Une stagiaire d'été a indiqué qu'il n'était pas possible de faire un stage d'été, car rien de ce qui aurait pu faciliter son travail n'était disponible. Cela peut être un domaine qui exige des changements si les employeurs veulent prendre sérieusement en compte les besoins des personnes handicapées physiquement.

Les employeurs qui cherchaient à embaucher des Autochtones se rendaient directement dans les bandes pour trouver des hommes et des femmes autochtones désireux de travailler dans les usines. Cependant, un employeur a émis le commentaire qu'il avait des difficultés à recruter des femmes autochtones en raison de la perception négative à l'égard des femmes qui travaillaient dans un « emploi d'homme » par opposition à d'autres endroits. Pour encourager les Autochtones à travailler dans les usines, un employeur offrait des bourses d'études pour suivre un programme au SIAST ou à l'université. Ce programme était aussi offert aux groupes de minorités visibles et aux femmes.

La conservation du personnel est aussi considérée comme un défi dans l'industrie forestière, où un employeur a observé ce qui suit :

> *Les personnes disent que le fait d'aller au travail pour [cette société] c'est comme gagner à la loterie.*

Quoi qu'il en soit, les femmes et les travailleuses et les travailleurs autochtones quittent leur emploi pour des raisons importantes. Les employeurs pensaient que les femmes quittaient surtout en raison de leurs engagements familiaux et en matière de garde d'enfants. Elles quittaient aussi parce qu'elles étaient incapables d'accepter les remarques discriminatoires faites par d'autres membres du personnel, ce qui indique que plus d'efforts sont nécessaires pour rendre le milieu de travail libre de harcèlement. Les Autochtones quittent surtout pour retourner dans leur collectivité d'origine ou parce qu'ils sont l'objet de commentaires raciaux dans le milieu de travail. Un employeur n'a relevé aucun problème à conserver les groupes des minorités visibles, car les Canadiennes et les Canadiens sont très tolérants et les acceptent plus que [les gens d'autres nationalités], mais leur tolérance est moindre envers les Autochtones.

Syndicats et travail

Seulement cinq femmes employées dans l'industrie du conditionnement des viandes étaient syndiquées et, à part celles qui faisaient déjà partie d'un syndicat, pour la majorité, les femmes de l'industrie agroalimentaire n'étaient pas intéressées à avoir des syndicats à leur lieu de travail. Certaines femmes ont expliqué qu'elles avaient entendu des commentaires négatifs au sujet des syndicats, alors que d'autres pensaient que les syndicats protégeaient les personnes qui avaient une piètre éthique du travail.

> *D'après ce que j'ai vu, un syndicat... fait croire aux personnes qu'elles peuvent faire ce qu'elles veulent, parce qu'un syndicat les appuie.*

Une femme avait l'impression que les descriptions d'emploi seraient si rigides que le travail en équipe en souffrirait et que les personnes se plaindraient quand on leur demanderait de faire quelque chose qui ne ferait pas partie de leur emploi. Deux femmes qui travaillaient dans les porcheries ont expliqué qu'un syndicat serait nuisible non seulement pour la société, mais aussi pour les animaux, car si une grève survenait, personne ne pourrait s'en occuper.

> *Nous travaillons avec des animaux vivants. Qu'une grève survienne, Dieu nous en protège. Je ne pourrais même pas l'imaginer. Quiconque travaille dans ces porcheries doit aimer les animaux. Alors, pour sortir et abandonner les animaux... Qu'est-ce qui pourrait pousser ces personnes à faire cela?*

Les femmes qui travaillaient dans les porcheries avaient l'impression que leurs employeurs se préoccupaient de leurs employées et employés, les traitaient équitablement, payaient de bons salaires et travaillaient à rendre les porcheries plus sécuritaires. Ils prévoyaient des négociations annuelles pour que les employées et les employés fassent connaître leurs préoccupations au sujet de l'infrastructure, des salaires, des avantages sociaux et des

conditions de travail générales. Les producteurs de porcs qui ont participé à la présente étude tentent de plus en plus d'améliorer les conditions de travail comme stratégie pour prévenir l'entrée des syndicats dans la société et pour favoriser la productivité. Une femme qui travaillait dans les porcheries était certaine que si un syndicat entrait un jour au sein de la société, les femmes perdraient leurs primes et leurs augmentations en fonction du coût de la vie, car les employeurs n'avaient aucune autre mesure incitative pour garder les employées et les employés heureux, à l'exception de suivre strictement les lignes directrices syndicales.

Seulement quelques femmes étaient en faveur des syndicats dans les industries agroalimentaires. Ces femmes ont affirmé que les syndicats étaient importants pour protéger les employées et les employés contre les décisions de la direction, pour assurer le contrôle sur le travail d'une personne, pour les protéger contre les licenciements et pour représenter les employées et les employés pour leur faire obtenir de bons salaires et avantages sociaux ainsi que des conditions de travail sécuritaires et saines. Une femme qui était employée dans une grande société de conditionnement des viandes pensait que si le syndicat n'était pas présent dans la société où elle travaillait, les conditions de travail seraient sérieusement réduites.

> *Cela fait une grande différence et je suis très certaine que nos salaires, si la société pouvait s'en débarrasser, serait la moitié de ce que nous gagnons actuellement. Beaucoup de ces avantages sociaux seraient éliminés, car ils coûtent cher à l'employeur. Il y aurait, très certainement... des conditions de travail, il n'y aurait pas de comité de la santé et sécurité au travail actif, car il n'y aurait pas cette foule de temps d'arrêt quand les personnes sont en réunion.*

Selon une femme, les sentiments confus au sujet du syndicat entraînaient parfois de mauvaises relations de travail employées-employés-direction.

> *Vous étiez toujours consciente de la présence du syndicat, je pense, et cela semblait diviser réellement plusieurs personnes. Vous aimiez le syndicat ou vous ne l'aimiez pas.*

En majorité, les femmes employées dans l'industrie forestière faisaient partie d'un syndicat. Comme pour les femmes employées dans l'agroalimentaire, la plupart de ces femmes avaient l'impression que le syndicat influait positivement sur leur emploi, leur offrant la sécurité d'emploi, le soutien, la protection, de bons salaires, de bons avantages sociaux et de meilleures conditions de travail.

> *Un traitement équitable, des normes de travail, des avantages sociaux... les conditions sont très favorables quand vous faites partie d'un syndicat.*

En majorité, les femmes ont indiqué que le syndicat est vraiment important pour protéger les employées et les employés contre le licenciement.

Nous savons tous qu'il y a certaines personnes qui ne s'entendent pas. Alors, si l'une d'elles est votre contremaître et que celui-ci ne vous aime pas, si vous n'aviez pas le syndicat, combien de temps resteriez-vous, vous pensez?

Cependant, certaines femmes pensaient que le syndicat n'avait aucun effet sur leurs conditions de travail.

Je payais mes cotisations syndicales chaque mois et ils ne faisaient réellement rien pour moi.

Quelques femmes pensaient que le syndicat n'offrait pas un climat de travail positif, mentionnant souvent que celui-ci protégeait les employées et les employés pauvres, ce qui entraînait des attitudes négatives à l'égard d'employées et d'employés particuliers.

La seule chose, je pense, que le syndicat fait, c'est de protéger les personnes qui ne font pas leur part et dans ce domaine, ce n'est pas bon, car il y a des personnes qui ont une invalidité qui ne leur permet d'exécuter que des travaux légers et cela ajoute un fardeau beaucoup plus lourd sur les épaules de toutes les autres.

Certaines femmes étaient insatisfaites de ce que leur syndicat avait fait pour elles, notant qu'il n'avait pas aidé les personnes qui avaient communiqué avec lui et que les syndicats n'avaient pas pu arrêter les mises en disponibilité. D'autres femmes avaient l'impression que les syndicats avaient un bilan ambigu, étant parfois avantageux et, d'autres fois, négatifs, car ils pouvaient paralyser une société. Une femme a décrit comment elle croyait que les syndicats entraînaient une foule de contraintes, de règles et de procédures, alors qu'une autre pensait que les sociétés sans syndicat payaient de meilleurs salaires, car les sociétés aimaient la souplesse et faisaient plus de tentatives pour assurer la satisfaction de leurs employées et employés. Une autre femme avait l'impression que le syndicat qui la représentait limitait les options en ce qui concernait la souplesse et ne reconnaissait pas les besoins des femmes, particulièrement les femmes avec des familles qui avaient besoin d'heures flexibles pour s'occuper de leurs jeunes enfants ou des membres de leur famille qui étaient malades. Elle pensait que c'était dû en grande partie au plus grand nombre de membres masculins qui pouvaient considérer que ce n'était pas un enjeu.

C'est rarement le père qui quitte le travail pour aller chercher l'enfant. Il y a certains hommes qui participent plus et c'est merveilleux, mais en général, ce n'est pas l'homme, vrai, qui travaille à l'usine, c'est la secrétaire qui dit, bien, mon travail de bureau peut attendre... Je pense que dans une foule de cas, il semble que le travail des femmes est considéré comme superflu. C'est une belle chose; c'est un luxe qui apporte ce salaire additionnel quand, en réalité, ce n'est pas cela. Il y a nombre de femmes qui sont le principal soutien de famille, le seul soutien de famille ou un chef de famille monoparentale, et je pense que le syndicat ne le reconnaît pas.

En général, les femmes employées dans l'industrie agroalimentaire étaient beaucoup moins intéressées au syndicat que les femmes qui travaillaient dans l'industrie forestière. En fait, une petite société de conditionnement des viandes qui a participé à l'étude avait eu un syndicat, mais les employées et les employés avaient voté pour le rejeter, car ils avaient l'impression de ne pas être représentés adéquatement. Une autre femme qui avait été employée dans une grande société de conditionnement des viandes en Alberta a affirmé que les employées et les employés étaient fermement contre le syndicat.

> *Ils ont refusé le syndicat. Les travailleuses et les travailleurs sont très inflexibles sur le fait de ne pas avoir de syndicat. Ils ont produit des T-shirts pour dire « dites non » et c'était pour le syndicat, car le syndicat avait tenté de s'implanter plusieurs fois. Et quand j'ai travaillé là, une fois le syndicat avait tenté et ils ont organisé des véhicules à la fin de... car il y a une voie qui va jusque dans l'usine et ils ont organisé des automobiles et ils donnaient des T-shirts, des chapeaux et autres choses seulement pour tenter de trouver des personnes qui voulaient le syndicat.*

Elle a poursuivi en expliquant qu'un syndicat aurait été très avantageux pour assurer une meilleure sécurité et de meilleures conditions de travail pour les personnes qui travaillaient là, particulièrement pour les groupes minoritaires. Au sein de l'industrie porcine, les syndicats ne sont pas les bienvenus, une employée ayant expliqué ce qui arriverait si un syndicat frappait à la porte de son employeur.

> *Je me rappelle la fois où il a dit que si quelqu'un entrait ici et voulait un syndicat, il a dit, grosso modo, je pense qu'il aurait fermé parce qu'il n'en voulait pas.*

Rôle de la société dans la collectivité

Les collectivités rurales sont souvent dépendantes économiquement de quelques employeurs. Les femmes employées dans l'industrie forestière et quelques femmes employées dans une société de conditionnement des viandes ont indiqué que la survie de leur collectivité dépendait entièrement de leurs employeurs. Elles pensaient que si leur employeur fermait ses portes, leur collectivité deviendrait une ville fantôme.

> *Si cette usine fermait, il n'y aurait plus de travail ici et je pense que c'est pourquoi nous tolérons beaucoup de choses qui se produisent actuellement, car il faut du travail. La collectivité se replierait. Pour la plupart, s'ils ne travaillent pas à l'usine, ils travaillent dans la forêt, à couper des grumes ou à conduire des camions qui transportent les grumes, alors ça permet à notre collectivité de continuer d'exister.*

Les employeurs de l'industrie agroalimentaire ont aussi reconnu leur importance dans la collectivité, particulièrement dans les petites collectivités isolées où ils peuvent être le seul employeur de la région. Une femme a commenté comment son employeur était fier de continuer à offrir de l'emploi aux familles agricoles.

Quand j'ai commencé à travailler pour lui, il a dit qu'il avait tout ce dont il avait besoin, mais qu'il aimerait voir les autres autour de lui, la collectivité avoir des emplois près de la maison et pouvoir continuer d'exploiter leur ferme si leur femme ou leurs enfants voulaient travailler. Vous savez, je pense que c'est une préoccupation authentique pour la collectivité et la famille.

Pour obtenir le soutien de la collectivité, un employeur de l'industrie porcine offre un barbecue communautaire annuel pour marquer son appréciation d'en faire partie.

C'est une collectivité de personnes âgées et les gens aiment les choses gratuites, alors [l'employeur] organise un barbecue gratuit, en guise d'appréciation, des côtelettes de porc et toutes ces choses.

D'autres femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont remarqué que leurs employeurs n'avaient pas toujours une bonne réputation dans la collectivité en raison des préoccupations au sujet des odeurs, des conditions de travail, de la pollution de l'environnement et du piètre traitement accordé aux animaux d'élevage.

Elle nous veut tous morts, à cause du gaz et toutes les personnes dans le secteur sont empoisonnées, à cause de l'odeur de fumier, car elles luttent contre l'expansion.

Une femme de l'industrie forestière a fait part de préoccupations semblables au sujet de la dégradation de l'environnement.

Je sais qu'ils causent des dommages environnementaux et que leurs pattes sont probablement affamées d'argent dans plusieurs entreprises partout dans le monde.

Une autre femme a émis le commentaire que son employeur avait très peu d'intérêt pour la collectivité et soutenait très rarement les entreprises locales. En revanche, les employeurs de l'industrie forestière avaient l'impression d'avoir produit un effet positif dans les collectivités rurales sous forme d'occasions d'emploi, de soutien aux entreprises locales, de dons à de nombreux programmes et de bourses d'études.

Influences externes

Politiques gouvernementales

En 2002, le gouvernement de la Saskatchewan a adopté une réglementation du travail normalisée pour les travailleuses et les travailleurs dans les porcheries commerciales (CBC, 2002) et a étendu la réglementation à toute porcherie qui comptait six employées et employés ou plus. Avant ce changement, les travailleuses et les travailleurs de l'industrie porcine étaient exemptés des lois du travail normalisées de la Saskatchewan, car ils étaient classifiés comme des travailleuses et des travailleurs agricoles. Les nouvelles normes ont d'abord rencontré la résistance des producteurs de porcs et des organisations porcines, qui ont prétendu que cela allait être nuisible aux petites exploitations familiales. Cependant, la

législation a été présentée pour toucher les grandes exploitations porcines dans la province et pour améliorer et normaliser les conditions de travail. Trois femmes qui travaillaient dans les porcheries ont commenté les changements en matière de travail et pensaient qu'ils avaient amélioré leurs salaires et leurs horaires.

> *À l'époque où j'ai été embauchée, c'était pour un salaire « de singe ». Il fallait travailler autant d'heures que nécessaires pour exécuter le travail et maintenant, nous sommes assujetties aux lois normalisées du travail et la journée est de huit heures.*

Une autre femme a dit qu'elle n'aurait pas été licenciée de son emploi aussi facilement si les nouvelles lois du travail avaient été en vigueur à l'époque.

> *Il n'avait vraiment à suivre aucun code du travail défini, car il était considéré comme de la main-d'oeuvre agricole et cela me plaçait dans un tout nouveau spectre sur le plan juridique. Et il le savait, il le savait. Il a mis les points sur les i et les barres sur les t.*

Dans l'industrie forestière, l'ensemble des employées et des employés sont assujettis à la législation du travail de la Saskatchewan et du Canada qui stipule les exigences minimales pour les travailleuses et les travailleurs. Les usines de l'industrie forestière sont pour la plupart syndiquées. Il en résulte que plusieurs des dispositions des employeurs, des avantages sociaux et des protections du travail excèdent de beaucoup les normes du travail minimales. Contrairement à ce qui s'est passé pour l'industrie agroalimentaire, les changements apportés à la législation du travail n'ont pas affecté directement l'industrie forestière.

Restructuration économique

Il y a de grands efforts en Saskatchewan pour favoriser le développement de grandes exploitations porcines. Cela a été retenu comme solution à l'effondrement rural et à l'avenir de l'agriculture au sein de l'industrie des productions animales. Certaines femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine ont signalé que leurs employeurs envisageaient ou étaient en voie de donner de l'expansion à leur société. Une société porcine a récemment acheté un concurrent, ce qui a entraîné une augmentation des possibilités d'emploi au siège social et la poursuite de l'emploi dans les collectivités rurales qui s'attendaient à en perdre en raison de fermetures de porcheries. Une autre femme a suggéré que son employeur envisageait de prendre de l'expansion et de passer au niveau suivant, ce qui pourrait offrir des possibilités d'emploi diversifiées.

> *Ils envisagent de prendre de l'expansion et d'avoir un abattoir, d'obtenir une étiquette et autres et la croissance se fait dans toutes sortes de domaines. Alors, même si vous partez vous instruire et si vous ne voulez pas toucher les porcs de vos mains, vous pouvez faire toutes sortes d'autres choses. Vous savez qu'il y a des postes de bureau ici aussi.*

Les fluctuations des prix des produits de base ont des répercussions importantes sur les industries primaires. Plus récemment, l'industrie des productions animales a connu d'énormes fluctuations des prix, ce qui a entraîné le départ d'exploitants agricoles de l'industrie et la fermeture d'entreprises de l'agro-industrie. Au cours de la dernière année, l'un des quatre plus grands producteurs de porcs de la Saskatchewan a vendu sa société en raison du faible rendement économique. Les femmes qui travaillaient dans l'industrie porcine reconnaissaient l'influence des fluctuations du marché sur leur sécurité d'emploi.

> *Tout dépend des prix du porc. Actuellement, c'est bon, mais l'an dernier, ça ne semblait pas aussi bon, alors, ça dépend. Ils vont conserver les grosses porcheries, mais les petites pourraient disparaître.*

Certaines femmes se demandaient comment leurs employeurs étaient capables de maintenir leur profit, compte tenu des faibles prix du porc.

> *Il semble que les petits perdent tout le temps et que les gros grossissent toujours, mais nous ne comprenons pas comment ils peuvent continuer avec ces prix. Les prix de tous les intrants ont augmenté et, à l'autre bout, il faut vendre et si les prix sont trop bas, il n'y a pas de profit à faire.*

Une autre femme préférait que les grands producteurs de porcs s'occupent de l'insécurité de l'industrie agricole alors qu'elle travaillait pour obtenir son chèque de paie.

> *Je travaille pour une porcherie, mais elle ne m'appartient pas. Je ne les vends pas. Je ne subis pas les pertes, je viens chercher un chèque.*

Les faibles prix des produits de la viande ont été considérés comme la source des faibles salaires dans l'industrie du conditionnement des viandes par les grandes sociétés de transformation (Griffith *et al.*, 1995). Les usines de transformation de la viande prétendent que pour demeurer profitables, elles doivent réduire le coût de la production et poursuivre leurs opérations. Une femme a observé un tel exemple de réduction des salaires dans une société de conditionnement des viandes de la Saskatchewan.

> *Actuellement, leurs salaires sont beaucoup plus bas qu'il y a 20 ans. Le salaire de départ, tel qu'on l'annonce, est de 8,50 $... et je sais, mon mari travaillait là durant ses études universitaires en 1977, et il gagnait 13 $ l'heure... il ne faisait qu'emballer les saucisses de Francfort et des choses comme cela.*

D'autres femmes ont mentionné comment l'ESB et la grippe aviaire ont eu des incidences sur les occasions d'emploi et sur la sécurité d'emploi. Une femme a exprimé combien d'autres secteurs agricoles étaient touchés.

> *Actuellement, avec l'ESB, ce sera très dur de rester dans l'agriculture. Je sais que les parcs d'engraissement n'embauchent pas autant. Le parc d'engraissement le long de la route embauche encore, mais le travail est*

> *tellement... actuellement, le porc est le type d'industrie qui survit, avec l'affaire des poulets et tout cela, c'est plutôt épeurant aussi.*

Les employeurs de l'industrie porcine, en revanche, ont indiqué que le seul effet que l'ESB a eu sur leurs sociétés a été une augmentation des ventes de porc en raison des préoccupations en matière de santé pour ce qui est du boeuf et du poulet.

Cependant, la restructuration de l'industrie et la diminution des effectifs des sociétés ont eu des incidences négatives sur les possibilités d'emploi pour les femmes de l'industrie forestière. Le différend sur les tarifs appliqués au bois d'oeuvre et la nécessité que les sociétés deviennent plus efficientes ont entraîné des licenciements massifs dans plusieurs sociétés. Le personnel licencié part volontairement au moyen de régimes de retraite anticipée à mesure que les sociétés tentent de faire plus avec moins. Comme nous l'avons mentionné antérieurement, quand le personnel ne part plus volontairement, les licenciements se fondent sur l'ancienneté plutôt que sur le statut de minorité en raison des règles syndicales et des règlements.

6. DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les sociétés forestières de la Saskatchewan sont actives principalement au nord où les Autochtones forment la plus grande part de la population. L'embauche de personnes qui vivent dans la région aide les sociétés à compter sur des employées et des employés qui souhaitent y vivre. Dans le nord de la Saskatchewan, l'embauche de personnes qui vivent dans la région signifie l'embauche d'Autochtones. Les sociétés qui recherchent des travailleuses et des travailleurs Autochtones commencent à élaborer des stratégies de recrutement qui comportent d'aller dans les réserves directement plutôt que d'attendre que les Autochtones viennent au-devant des sociétés. Elles revoient aussi leurs examens d'entrée et leurs entrevues pour déterminer les préjugés culturels. Quoi qu'il en soit, l'action est lente. Une société a indiqué que le syndicat était réticent à produire des nominations pour les groupes désignés, car cela irait à l'encontre de la longue tradition de procéder à des nominations en fonction de l'ancienneté. Cette question peut être soulevée dans les négociations entre le syndicat et la société avec le soutien des politiques du gouvernement en matière d'équité pour trouver une solution qui reconnaisse l'ancienneté et la nécessité de favoriser une plus grande diversité de la main-d'oeuvre.

7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conclusions

En Saskatchewan, les femmes comptent pour seulement 30 % de la main-d'oeuvre dans le secteur agricole primaire et pour 27,9 % de la main-d'oeuvre dans le secteur de la transformation des produits agricoles. Dans les deux cas, c'est moins que la moyenne canadienne. La plupart des femmes employées dans le secteur agricole primaire travaillent à titre d'exploitantes agricoles et de journalières. Dans le secteur de la transformation des produits agricoles, les femmes occupent des postes qu'elles y ont traditionnellement occupés. Plus de 50 % des travailleuses occupent des postes propres à la transformation et à la fabrication, soit des postes d'opératrices de machine et de journalières, suivis de postes en travail de bureau, en secrétariat et en ventes et services.

Dans le secteur des produits forestiers bruts de la Saskatchewan, les femmes comptent pour 17,3 % de la main-d'oeuvre et, dans le secteur de la fabrication des produits du bois, pour 17,8 % de la main-d'oeuvre, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne canadienne. Cette représentation un peu meilleure dans l'industrie forestière est due à la croissance récente de cette industrie en Saskatchewan à un moment où les obstacles tombent et les femmes commencent à être encouragées à travailler dans l'industrie forestière. Les modèles professionnels des femmes de la Saskatchewan dans l'industrie forestière sont traditionnels et non traditionnels, les femmes travaillant surtout à titre de journalières et de travailleuses en exploitation forestière, puis, en deuxième lieu, dans des postes en affaires, finance et administration (travail de bureau et de secrétariat). Dans le secteur de la fabrication des produits du bois, les postes traditionnels en affaires, finance et administration emploient le plus important groupe de femmes, suivis de près par ceux en transformation, en fabrication et en services d'utilité publique (opératrices de machine et journalières).

La ségrégation professionnelle reste très présente dans l'industrie forestière et dans l'agroalimentaire, la foresterie affichant une plus grande inégalité dans les secteurs primaire et secondaire. Cependant, en Saskatchewan, les femmes détiennent un pourcentage plus élevé des postes traditionnels des hommes dans les catégories gestion, ventes et services, métiers, transformation et services d'utilité publique, ce qui démontre certaines avancées des femmes dans les domaines traditionnels des hommes.

Le travail des femmes continue d'être caractérisé par de faibles revenus et des taux plus élevés de travail à temps partiel. Les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans l'industrie forestière et dans l'industrie agricole. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et sous-représentées dans les emplois à temps plein, toute l'année, dans ces industries. La Saskatchewan a des taux plus bas d'emplois à temps plein toute l'année que la moyenne canadienne dans le secteur agricole primaire, la transformation des produits agricoles et le secteur des produits forestiers bruts. Cependant, la Saskatchewan a des taux plus élevés d'emplois à temps plein toute l'année dans le secteur de la fabrication des produits du bois.

Beaucoup de femmes représentées dans cette recherche ont saisi certaines occasions qui commencent à se présenter pour les femmes dans les industries de l'agriculture et de la forêt. Dans le secteur agricole primaire, les femmes que nous avons interrogées travaillaient surtout à titre de journalières salariées dans les installations d'élevage intensif, ce qui leur offre une expérience très différente du travail traditionnel à la ferme familiale. Dans l'industrie forestière, une proportion beaucoup plus élevée des femmes interrogées travaillait à titre de journalières dans des postes non traditionnels. Ces femmes occupent des emplois qui offrent de meilleurs salaires, avantages sociaux et possibilités d'avancement et qui sont surtout à temps plein toute l'année, des caractéristiques qui manquent souvent aux emplois des femmes. L'agroalimentaire et la foresterie offrent certaines bonnes possibilités d'emploi aux femmes des régions rurales et les femmes ont énuméré avec enthousiasme plusieurs emplois traditionnellement masculins qui, selon elles, étaient maintenant accessibles aux femmes. Le système de l'ancienneté réduit la possibilité de gains immédiats pour les femmes des régions rurales.

Quoi qu'il en soit, la ségrégation professionnelle dans ces industries demeure très présente. Les femmes continuent donc d'y avoir des options limitées tout comme pour d'autres emplois qui offrent un revenu suffisant. Outre ces emplois, les occasions d'emploi pour les femmes dans les collectivités rurales continuent de se trouver surtout dans le secteur des services. Les emplois du secteur des services offrent souvent de faibles revenus qui ne permettent pas aux femmes ou aux familles d'en vivre, sans parler de devoir payer pour la garde d'enfants.

Même si les femmes ont la possibilité de poser leurs candidatures à différents emplois, elles se butent souvent à des obstacles qui les empêchent de les obtenir ou de les conserver, comme la vive concurrence pour les emplois, la gestion des besoins de la famille et certaines formes de discrimination. Certains obstacles proviennent du milieu de travail même. Par exemple, bien que le harcèlement incontestable soit rare et traité rapidement et clairement par les sociétés, des obstacles fondés sur des formes plus subtiles de discrimination demeurent (p. ex. ignorer les travailleuses, se faire supplanter quand il y a des occasions d'avancement). Des séances de sensibilisation peuvent être nécessaires. Toutefois, il n'est pas évident que ces efforts seraient pris au sérieux par les sociétés ou les travailleuses et les travailleurs. Dans l'industrie forestière, où les entreprises ont fait des efforts pour promouvoir et soutenir l'embauche et la conservation d'une main-d'oeuvre diversifiée au moyen de programmes d'action positive, de programmes de formation et de politiques sur la sécurité et le harcèlement appliquées rigoureusement, l'environnement de travail a été considéré positif. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries ont aussi signalé que leur milieu de travail était positif, le tout dû aux efforts croissants des employeurs pour faire de l'industrie un endroit attirant pour le travail. L'un des plus grands défis pour les femmes des régions rurales consiste à concilier les responsabilités de la maison et de l'emploi. Dans les industries où les employées et les employés doivent travailler par quarts, les dispositions pour la garde d'enfants posent des problèmes particuliers. Les établissements officiels de garde d'enfants sont rares dans la Saskatchewan rurale et le manque d'options en matière de garde d'enfants exige une attention immédiate.

Les sociétés forestières et agroalimentaires ont fait part de certains obstacles quand il s'agit d'obtenir une main-d'oeuvre plus diversifiée et ont reconnu le besoin d'élaborer des stratégies de recrutement qui font preuve de plus de créativité. Il y a aussi des questions de nature salariale dans les deux secteurs. Ce ne sont pas tous les salaires dans l'industrie agroalimentaire qui sont assez élevés pour être considérés comme des « salaires vitaux ». Les femmes qui occupaient certaines catégories d'emploi gagnaient moins de 15 000 $ par année, ce qui exigeait qu'elles complètent leur revenu d'emploi par d'autres sources. De plus, la différence salariale entre le personnel de bureau et les journalières persiste. Cette différence a été remarquée dans l'industrie forestière en particulier.

La réglementation du travail en Saskatchewan stipule que les heures supplémentaires ne peut pas être obligatoire. Les sociétés peuvent être intéressées à faire abroger ce règlement pour obtenir plus de souplesse avec une main-d'oeuvre réduite. Cela serait nuisible à plusieurs travailleuses, particulièrement celles qui ont de jeunes enfants et qui trouvent difficile de concilier les horaires de la famille et du travail. Toute initiative pour faire appliquer l'exigence que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires devrait susciter l'opposition.

Les femmes ont aussi exprimé le souhait d'avoir accès à des horaires et à des possibilités de travail plus flexibles. Cela peut exiger de trouver des moyens de permettre le travail à temps partiel tout en assurant la sécurité d'emploi. Actuellement, les contrats négociés par les syndicats n'offrent pas beaucoup de souplesse. Le fait que les sociétés puissent répartir les emplois permanents à temps plein, bien payés et de bonne qualité en emplois à temps partiel sans avantages sociaux ou sécurité a rendu les syndicats, à bon droit, très réticents à promouvoir les options d'emplois à temps partiel dans leurs stratégies de négociation. Paradoxalement, cette réticence a réduit l'éventail des choix pour les femmes qui cherchent un emploi rémunéré dans les régions rurales. Toute initiative pour s'occuper de cette préoccupation exigera vraisemblablement des discussions et des débats parmi les travailleuses et les travailleurs, les syndicats, les décisionnaires gouvernementaux et toutes les sociétés à l'extérieur de la négociation de contrats particuliers pour voir s'il y aurait des moyens de trouver des possibilités de flexibilité (autres que les congés de maternité et parentaux) tout en conservant la qualité et la sécurité des emplois. Un tel effort répondrait au besoin des travailleuses et des travailleurs qui tentent de concilier les responsabilités de la maison et de l'emploi.

Les femmes des deux industries ont soulevé des préoccupations au sujet de la santé et de la sécurité. Celles qui travaillaient dans les sociétés forestières ont suggéré que des politiques relatives à la santé et à la sécurité avaient été établies et bien publicisées alors que, dans l'agroalimentaire, les femmes avaient souvent l'impression que les efforts de leurs employeurs en matière de sécurité n'étaient pas suffisants. Les femmes qui travaillaient dans l'agroalimentaire, particulièrement dans le conditionnement des viandes, n'hésitaient pas à souligner des problèmes et des violations en matière de sécurité dans le milieu de travail, malgré l'existence de politiques relatives à la santé et à la sécurité. Les femmes des deux secteurs croyaient que la pression pour atteindre ou dépasser les cibles de production poussaient souvent les personnes et les équipes de quarts de travail à prendre des risques

personnels. Une formation, une surveillance et une application rigoureuse permanentes des normes de santé et de sécurité semblent nécessaires.

Au-delà des préoccupations normales au sujet du travail physique et de l'utilisation adéquate de la machinerie, les femmes ont exprimé des inquiétudes relatives aux milieux de travail sales et poussiéreux où des produits chimiques toxiques et des hormones sont utilisés. Les normes de soins pour le travail exécuté dans ces environnements doivent être appliquées rigoureusement. En outre, les femmes ont exprimé leur inquiétude sur les effets à long terme sur leurs corps du travail par quarts et du travail physique au moment où elles franchissent le cap de la moitié de leur vie. Cette période peut correspondre à une plus grande ancienneté au sein des sociétés et les employées et les employés demeurent alors vraisemblablement sur la liste de paie. Bien que les inquiétudes au sujet de la santé des travailleuses plus âgées puissent être difficiles à traduire en recommandations de principe particulières, les entreprises qui souhaitent conserver leurs taux de productivité pourraient examiner les meilleurs moyens d'assurer la santé à long terme de leurs employées et employés.

Les préoccupations au sujet du bien-être des animaux d'élevage étaient un enjeu pour les femmes qui travaillaient dans les porcheries. Un petit nombre d'entre elles ont parlé de ce qu'elles croyaient être des cas de violence contre les animaux. Bien que les producteurs de porcs aient des politiques strictes sur la santé et le bien-être des animaux, il est évident que les femmes et les hommes doivent avoir une tribune où faire part de leurs préoccupations, si nécessaire, sans crainte de récrimination. Il peut être nécessaire d'appliquer d'autres mesures, comme un plus grand nombre de visites sans informer la direction et plus de formation et de discussions.

La taille, la structure et l'historique de chaque industrie peuvent influer sur la façon dont ces questions sont résolues. L'industrie agroalimentaire s'est édifiée à partir de petites sociétés familiales qui recouraient, au début, à une main-d'oeuvre issue de groupes familiaux. L'industrie agricole a un historique récent de pressions pour conserver le statut d'entreprise agricole de manière à ce que les exploitations soient exemptées des normes du travail applicables aux industries. Bien que cet effort ait été vain au palier provincial, le phénomène peut expliquer la lenteur relative de certaines entreprises de ce secteur à redresser les structures salariales et à atténuer les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité.

À l'opposé, les sociétés forestières et certaines sociétés de transformation de l'industrie agroalimentaire font partie depuis longtemps de structures industrielles de plus grande taille, intégrées mondialement. De bons contrats négociés par les syndicats font partie de cette structure qui existe depuis longtemps et ont contribué à ce qu'on s'y concentre davantage sur de bons salaires et avantages sociaux ainsi que sur les inquiétudes en matière de santé et de sécurité. Quoi qu'il en soit, pour les femmes, la syndicalisation n'est pas une panacée. En réalité, les règles d'ancienneté établies dans les contrats négociés par les syndicats peuvent être un obstacle aux promotions et à l'avancement. Ces règles peuvent aussi être un obstacle au recrutement de personnes qui pourraient aider à constituer une main-d'oeuvre plus diversifiée. L'intégration des sociétés est aussi une situation à double tranchant. L'intégration des sociétés forestières à d'autres emplacements au Canada et

ailleurs peut servir à améliorer les salaires et les conditions de travail ou à exercer une pression à la baisse sur celles-ci ou conduire à des fermetures d'usines. Le gouvernement et les syndicats doivent être vigilants à cet égard.

Enfin, il faut remarquer que, dans les régions rurales, les emplois dans la fabrication sont en déclin alors que ceux du secteur des services sont en hausse. Depuis que cette recherche a commencé, une société forestière a annoncé qu'elle fermera en 2006, mettant ainsi à pied plusieurs centaines de travailleuses et de travailleurs. Une des grandes sociétés de conditionnement des viandes est en danger, car une usine de conditionnement concurrente ouvre ses portes dans l'un des grands centres urbains de la Saskatchewan. Bien que le pourcentage des travailleuses dans le secteur primaire puisse augmenter, le nombre des employées et des employés y est en chute et il est peu vraisemblable qu'il y aura beaucoup d'occasions dans ce secteur à l'avenir. Dans cette perspective, toute modification au droit du travail qui entraîne une augmentation des salaires ou de meilleures conditions d'emploi *à l'extérieur* des industries agroalimentaire et forestière améliorera de manière plus générale les options d'emploi pour les femmes des régions rurales. Ainsi, bien que ce rapport se soit concentré sur les possibilités dans ces industries, ces possibilités ne sont pas nécessairement étendues ni ouvertes continuellement. Par conséquent, nous appuyons les améliorations dans les pratiques du travail, comme l'augmentation du salaire minimum, assurer des protections aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi. De telles mesures amélioreront les perspectives d'emploi des femmes des régions rurales de manière plus générale et particulièrement dans le secteur des services, celui qui connaît la croissance la plus rapide dans les régions rurales.

Recommandations

Offrir des possibilités d'emploi dans les régions rurales
Les femmes qui vivent dans les collectivités rurales ont besoin de plus d'emplois bien rémunérés. L'emploi des femmes devient de plus en plus une nécessité pour subvenir aux besoins de la famille, s'occuper des enfants et, dans plusieurs cas, apporter un complément au revenu agricole. Simultanément, les emplois bien rémunérés qu'occupaient traditionnellement les femmes, notamment en éducation et en santé, diminuent dans les régions rurales en raison des fermetures d'écoles et d'hôpitaux. Il faut que l'industrie, les organisations communautaires, le Department of Rural Development de la Saskatchewan et Saskatchewan Labour travaillent en collaboration pour offrir des possibilités économiques viables aux femmes pour qu'elles puissent contribuer à leurs ménages en y apportant un revenu important. Cela donnera aux familles des régions rurales la possibilité et l'assurance de vivre dans les collectivités rurales et d'y avoir une bonne qualité de vie.

Répondre aux besoins en matière de garde d'enfants en milieu rural
Une variété d'options de garde d'enfants est nécessaire dans les collectivités rurales, y compris des garderies de jour qui offrent des heures flexibles et plus d'installations. La politique nationale de services de garde, si sa mise en oeuvre se poursuivait, constituerait une occasion sans précédent pour les sociétés, les collectivités et le ministre de Community Resources and Employment de la Saskatchewan de travailler ensemble à trouver des idées novatrices qui augmenteraient les options pour la garde d'enfants dans les familles rurales.

Ces options peuvent comprendre des espaces de garde autorisés de jour dans les sociétés ou, si les coûts associés à la responsabilité civile sont trop élevés, dans une garderie de jour dans la ville, parrainée par la société-collectivité, qui offrirait une garde d'enfants flexible et de qualité à tous les membres de la collectivité. Il sera nécessaire de faire preuve de vigilance pour assurer que le financement est dirigé vers la garde d'enfants des régions rurales.

De plus, nous encourageons les syndicats, les sociétés, les collectivités et le gouvernement à travailler ensemble à élaborer des moyens flexibles et novateurs en vue de fournir des services de garde d'enfants aux travailleuses, particulièrement à celles qui travaillent par quarts. Il est possible que les syndicats et les employeurs puissent négocier des dispositions relatives à des heures étendues pour la garde d'enfants, les coûts étant partagés par l'employeur et l'employée. Subsidiairement, des allocations qui offriraient aux travailleuses des possibilités de travail flexible pour une période (p. ex. jusqu'à cinq ans) pourraient aider les personnes qui doivent concilier la garde à domicile et l'emploi.

Recruter et conserver une main-d'oeuvre diversifiée

Nous encourageons les sociétés et les syndicats à continuer de discuter d'options pour trouver des emplois pour les groupes désignés. Cette question peut être introduite dans les négociations entre le syndicat et la société avec le soutien des politiques du gouvernement en matière d'équité pour trouver une solution qui reconnaît l'ancienneté et le besoin de favoriser une plus grande diversité de la main-d'oeuvre.

Les efforts des sociétés pour élaborer des stratégies de recrutement plus novatrices devraient être soutenus par les décisionnaires de différents ministères des gouvernements fédéral et provincial et par les syndicats. Cela comprendrait les sociétés qui recrutent directement dans les réserves indiennes, quand elles y sont invitées, plutôt que d'attendre que les Autochtones posent leurs candidatures auprès des sociétés. Dans le document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est engagé à augmenter le nombre de partenariats qui lient les employeurs aux collectivités autochtones (Saskatchewan, 2002).

Nous encourageons les sociétés à travailler avec les bandes autochtones locales et d'autres groupes à décider quelles stratégies, le cas échéant, peuvent être utiles pour conserver les travailleuses et les travailleurs dans les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées).

Il faut aussi que les agentes et les agents des ressources humaines soient attentifs à la façon dont l'ancienneté est attribuée au moment de l'embauche pour assurer que quand des femmes et des hommes sont embauchés en même temps, les demandes des hommes ne sont pas automatiquement traitées en premier, car autrement ces derniers ont toujours plus d'ancienneté que les femmes.

Il faudrait s'occuper de créer des possibilités de flexibilité et de sécurité d'emploi au moyen de discussions et de débats entre les travailleuses et les travailleurs, les syndicats, les décisionnaires gouvernementaux et les sociétés à l'extérieur de la négociation de contrats particuliers. Le but de ces discussions serait de voir s'il y a des moyens de trouver des

possibilités de flexibilité (autres que les congés de maternité et parentaux) tout en conservant la qualité et la sécurité des emplois.

Les décisionnaires provinciaux devraient inciter et même reconnaître les sociétés qui font des efforts particuliers pour se donner une main-d'oeuvre en santé, satisfaite et diversifiée et la conserver. Dans le document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est engagé à travailler avec les syndicats de la fonction publique pour s'occuper des enjeux liés à la diversité en milieu de travail et à l'équilibre travail–vie (Saskatchewan, 2002). Les résultats de ces négociations pourraient offrir des modèles aux autres syndicats et aux employeurs de la province.

Régler les questions salariales et d'avantages sociaux

L'industrie et le Department of Labour de la province devraient se pencher sur les salaires des femmes qui travaillent dans l'agroalimentaire, particulièrement dans le cas des employeurs qui n'offrent que le salaire minimum. En vertu du document *Action Plan for Saskatchewan Women*, le gouvernement de la Saskatchewan s'est donné comme objectif l'équité et la sécurité en matière de revenu pour trouver une solution à la disparité entre les salaires des femmes et des hommes (Saskatchewan, 2002). Nous réitérons l'importance de cette initiative, car un revenu annuel de 13 000 $ n'est pas suffisant pour assurer la subsistance et exige que les femmes et les hommes complètent leur revenu d'autres façons. Il faudrait trouver une solution aux salaires qui sont de moins de 25 000 $ par année dans l'agroalimentaire.

Les syndicats, le gouvernement et l'industrie doivent se pencher sur cette disparité dans les salaires entre les travailleuses et les travailleurs de bureau et de la production. Les travailleuses et les travailleurs de bureau ont souvent besoin d'un peu plus d'instruction que les travailleuses et les travailleurs de la production, mais sont payés beaucoup moins. Cette disparité est exacerbée par des règlements de contrats qui accordent une augmentation au salaire de base. Une législation et une politique plus fortes sur l'équité salariale dans la province pourraient envisager que les personnes qui ont une scolarité et des années d'expérience semblables soient considérées dans les formules d'équité salariale. Ainsi, ces efforts porteraient non seulement sur un salaire égal pour un travail égal, mais sur un salaire plus près de l'égalité pour les emplois qui exigent certains niveaux de qualifications, ce qui améliorerait les perspectives des travailleuses et des travailleurs de bureau par rapport aux travailleuses et aux travailleurs de la production.

La réglementation du travail de la Saskatchewan stipule que les heures supplémentaires ne peuvent pas être obligatoires. Les sociétés peuvent être intéressées à faire disparaître ce règlement pour obtenir une plus grande flexibilité avec une main-d'oeuvre réduite. Cela nuirait à plusieurs travailleuses, particulièrement celles qui ont de jeunes enfants et qui trouvent difficile d'équilibrer les horaires familiaux et du travail. Toute initiative pour appliquer l'exigence que les travailleuses et les travailleurs fassent des heures supplémentaires devrait susciter l'opposition.

Au-delà des secteurs primaires étudiés ici, il faudrait encourager le gouvernement à apporter des améliorations dans les pratiques du travail pour l'ensemble des travailleuses

et des travailleurs, comme augmenter le salaire minimum, accorder des protections aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel et améliorer la sécurité d'emploi. De telles mesures amélioreraient les perspectives d'emploi des femmes des régions rurales de manière plus large, notamment dans le secteur des services, celui qui connaît la croissance la plus rapide dans les régions rurales.

Alors que le congé de maladie n'est pas obligatoire, les sociétés qui n'en offrent pas devraient reconsidérer cette situation, particulièrement dans les milieux de travail où les employées et les employés sont sujets à des maladies qui peuvent être causées par les conditions de travail (p. ex. la température, la qualité de l'air, les substances dangereuses, l'humidité).

En décembre 2005, la Saskatchewan a lancé un système de récompenses pour l'équilibre travail-famille à l'intention des employeurs offrant un milieu de travail qui tient compte des besoins des familles. Ces récompenses sont parrainées par le Ministry of Labour. Elles devraient être largement publicisées dans les milieux de travail qui offrent des emplois non traditionnels pour les femmes en vue d'offrir des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils offrent des sites de travail sains et qui tiennent compte des besoins des familles. Le fait de publiciser les récipiendaires dans ces milieux de travail pourrait aussi inciter d'autres employeurs à chercher à atteindre des résultats semblables.

S'occuper de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs

Une application et une surveillance continuelles de l'usage de l'équipement de protection individuelle, de dispositifs de sécurité pour les machines et d'autres mesures de sécurité sont nécessaires pour contrôler la sécurité et les risques pour la santé dans les industries agroalimentaire et forestière. Bien que cet équipement puisse parfois être considéré comme encombrant et lourd, le nombre des blessures et des congés de maladie diminuerait. L'équipement de protection individuelle de l'ensemble des employées et des employés pourrait comprendre, sans en exclure d'autres, des chaussures à semelle antidérapante ou des bottes à embout d'acier, des gants, des tabliers, des casques protecteurs, des masques et des bouchons d'oreille. Un examen de l'équipement devrait aussi être fait pour assurer que les normes de l'industrie en matière de qualité sont maintenues.

Des primes pour le travail dans les températures froides des abattoirs ont été offertes aux employées et aux employés qui travaillaient dans des conditions de froid en Australie et en Belgique. Une indemnisation semblable devrait être envisagée en raison du risque accru de blessures, de stress et de problèmes de santé associés au travail dans des conditions de froid.

Des cours de formation continue sur la santé et la sécurité devraient aussi être offerts aux employées et employés pour insister sur le fait que les conditions de travail sont dangereuses quand les protocoles de sécurité ne sont pas suivis. Les femmes qui travaillaient dans les porcheries pensaient que des mises à jour sur les protocoles d'urgence (c.-à-d. incendie, niveaux de sulfure d'hydrogène et vidange des fosses) étaient nécessaires sur une base annuelle pour faire appliquer les procédures adéquates. Les normes de précautions dans l'utilisation des produits chimiques toxiques et des hormones dans le milieu de travail

doivent faire l'objet d'une supervision et doivent être appliquées par les employeurs. Une formation et des discussions permanentes sont nécessaires relativement à la manutention et à l'utilisation adéquates des produits chimiques et des hormones dans le milieu de travail. Dans l'industrie forestière, plusieurs cours sur la santé et la sécurité sont fournis durant le temps payé par les sociétés et sont sans frais pour les travailleuses et les travailleurs. Ces pratiques devraient être normalisées aussi dans l'agroalimentaire. Au sein de l'industrie porcine, les sociétés peuvent vouloir envisager que seuls les hommes manipulent des hormones particulières qui peuvent avoir des effets nocifs sur la santé des femmes. Différents cours sur la législation et la santé et la sécurité au travail sont aussi disponibles par l'intermédiaire de l'Occupational Health and Safety Division de Saskatchewan Labour.

Bien que la sécurité se soit considérablement améliorée dans les industries forestière et agroalimentaire et que des mesures soient prises en permanence pour assurer la sécurité, les employeurs devraient surveiller les opérations pour veiller à ce que les protocoles et les procédures de leurs sociétés soient suivis et mis à jour de façon permanente. De plus, les gestionnaires à tous les paliers devraient insister sur le fait que les cibles de production ne devraient pas être atteintes en posant des risques à la sécurité personnelle des employées et employés. La sécurité devrait être un projet conjoint des employeurs et des employées et employés, les premiers ne devant tolérer aucune violation des normes de sécurité. Les employeurs devraient aussi insister continuellement sur le fait que les employées et les employés ne seront pas réprimandés pour avoir signalé des violations à la sécurité dans leur milieu de travail.

Les préoccupations touchant la santé des travailleuses et des travailleurs plus âgés peuvent être difficiles à traduire en recommandations de principe particulières, mais les sociétés qui souhaitent conserver leurs taux de productivité pourraient examiner comment assurer la santé à long terme de leurs employées et employés.

Les recommandations au sujet de la santé et de la sécurité au travail devraient être transmises au ministre du Travail qui pourrait envisager de les présenter sous forme de politique ou de modifier la réglementation sur la santé et la sécurité au travail qui définit les normes provinciales.

Offrir des possibilités d'éducation et d'avancement

Les possibilités d'éducation pour les travailleuses et les travailleurs devraient être soutenues par les sociétés, les syndicats et le gouvernement. Dans les industries forestière et agroalimentaire, même si une foule de possibilités étaient disponibles, certaines femmes n'ont pas été incitées à en tirer profit, car cela exigeait une garde d'enfants additionnelle. Les sociétés devraient envisager d'accorder un petit nombre de « bourses » pour la garde d'enfants quand les femmes ou les hommes choisissent des possibilités d'éducation.

En outre, les femmes refusaient parfois de l'avancement pour la même raison. Les sociétés qui veulent que les femmes soient représentées dans d'autres catégories de postes doivent réfléchir sérieusement à la façon de rendre la gestion plus intéressante pour celles-ci.

Les femmes ont aussi refusé des possibilités d'éducation et d'avancement en raison du manque de confiance à l'égard de leurs compétences. La sensibilité à cette attitude et une formation précoce dans les emplois non traditionnels peuvent améliorer l'acceptation de ces possibilités par les femmes.

ANNEXE A – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES EMPLOYÉES DE L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE
II – EXPÉRIENCES D'EMPLOI
III – EMPLOI ACTUEL DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT
IV – PERSPECTIVES SUR LE CHANGEMENT

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

Intervieweuse, veuillez inscrire les réponses à ces questions durant l'entrevue.

1. nom : ____________________
2. titre du poste (s'il y a lieu) ____________________
3. adresse : ____________________
   (boîte postale, code postal) ____________________
4. téléphone : ____________________
5. année de la naissance : ____________________
6. À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) appartenaient vos ancêtres?

   Si vous êtes d'ascendance autochtone : ____________________

   7. Vous identifiez-vous à un groupe autochtone (Cri, Déné, Métis)?

   8. Êtes-vous membre d'une bande indienne – d'une Première nation? ____________________

   9. Êtes-vous une Indienne visée par un traité ou une Indienne inscrite au sens de la *Loi sur les Indiens* du Canada? ____________________

10. Quelle est votre véritable collectivité? ____________________
11. Depuis quand vivez vous dans [CETTE COLLECTIVITÉ]? (ans-mois ou année d'arrivée)?
12. Vivez-vous avec une ou un conjointe-conjoint-partenaire?

(Aux fins de cette étude, conjointe-conjoint-partenaire s'entend d'une personne à laquelle vous êtes mariée légalement; une personne avec qui vous vivez en union de fait; ou une personne du même sexe avec laquelle vous vivez.)

13. Soutenez-vous financièrement des enfants ou des adultes?
14. Prenez-vous des dispositions pour la garde d'enfants ou pour des soins à des personnes âgées? [**SI LA RÉPONSE EST NON**, passez à la prochaine partie (Q. 19). Autrement, choisissez selon ce qu'indique la personne interrogée.]
    15. Quelles dispositions prenez-vous pour la garde d'enfants?
    16. Quelle est la disponibilité de la garde d'enfants de qualité dans votre collectivité ou votre milieu de travail?
    17. Quelles dispositions prenez-vous pour les soins aux personnes âgées?
    18. Quelle est la disponibilité des soins de qualité pour les personnes âgées dans votre collectivité?

Remarque – Je vais vous poser des questions au sujet de vos expériences d'emploi, puis [si c'est pertinent] je vais vous poser des questions au sujet de l'emploi de votre partenaire.

PARTIE II – VOS EXPÉRIENCES D'EMPLOI

19. Travaillez-vous dans [CETTE COLLECTVITÉ]? ______________________________

DANS L'AFFIRMATIVE, passez à la question 22.

DANS LA NÉGATIVE,

20. Dans quelle collectivité travaillez-vous?
21. Sur quelle distance devez-vous vous déplacer pour vous rendre au travail?
22. Pour qui travaillez-vous actuellement?
23. Quel poste occupez-vous actuellement chez [la société]?

    ____

24. Comme classeriez-vous ce poste selon les catégories suivantes?
    - __ Gestionnaires
    - __ Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
    - __ Techniques et métiers
    - __ Marketing et ventes
    - __ Travail de bureau-administratif
    - __ Journalières-journaliers
    - __ Autre (Veuillez préciser) : ______________________________
25. Comment décririez-vous votre présente situation en matière d'emploi?
    - __ Travailleuse autonome
    - __ Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
    - __ Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
    - __ Saisonnier à temps plein
    - __ Saisonnier à temps partiel
    - __ Personne au foyer à temps plein
    - __ Personne retraitée
    - __ Personne en chômage
26. Quand avez-vous commencé à occuper ce poste particulier?
27. Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur?
28. Depuis quand travaillez-vous pour cette industrie (agroalimentaire-foresterie)?
29. Avez-vous déjà eu un emploi différent au sein de l'industrie?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    30. Veuillez préciser.
31. Êtes-vous actuellement membre d'un syndicat?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    32. Veuillez indiquer le nom du syndicat.
33. Travaillez-vous à un autre emploi que cet emploi pour lequel vous êtes payée?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    34. Veuillez préciser.
35. Quelles études avez-vous terminées?

    1 Une partie du secondaire

    2 Secondaire terminé

3 Une certaine formation technique et professionnelle
4 Formation technique ou professionnelle terminée
5 Une partie du collège communautaire
6 Collège communautaire terminé
7 Certaines études universitaires
8 Reçu un diplôme de premier cycle
9 Reçu un diplôme d'études supérieures

36. L'éducation que vous avez reçue a-t-elle été pertinente pour votre emploi actuel?
37. Considérez-vous que c'est un emploi ou une situation « idéale » pour vous?
38. Y a-t-il d'autres types de possibilités disponibles pour cette sorte de travail dans cette région?

DANS L'AFFIRMATIVE,

39. Quels autres types de possibilités sont disponibles?

40. Êtes-vous au courant d'autres possibilités de formation ou d'éducation disponibles pour vous au sein de l'industrie ou de l'entreprise pour laquelle vous travaillez?
41. Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel?

___ Méthodes officielles

p. ex. annonces dans les journaux, agences d'emploi, annonces dans Internet, autres affichages, organisations professionnelles

___ Réseaux informels

p. ex. bouche-à-oreille, y compris des présentations d'employées

___ Demandes directes et visites sur les lieux

42. Quand vous avez posé votre candidature pour votre emploi dans cette industrie, avez-vous rencontré des obstacles (à la maison ou chez l'employeur éventuel)?

p. ex. éducation ou formation
santé
acceptation par vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou pour les soins aux personnes âgées

43. Quelles étaient vos raisons pour accepter un emploi dans cette industrie?
44. Est-ce que votre conjointe-conjoint vous apporte son soutien relativement à votre emploi actuel?
45. Qu'aimez-vous dans votre emploi?
46. Que ***N'***aimez-vous ***PAS*** dans votre emploi?
47. Quels obstacles rencontrez-vous à rester dans cette industrie?

p. ex. éducation ou formation
santé
acceptation par vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées

48. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à votre emploi.

__ Régime de pensions du Canada
__ Régime de retraite complémentaire
__ Assurance-emploi
__ Vacances

__ Congé de maladie
__ Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)
__ Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
__ Assurance des soins dentaires
__ Congé de maternité
__ Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
__ Autre (Veuillez préciser)

49. Y a-t-il des avantages sociaux auxquels vous n'avez pas droit et qui vous seraient utiles?
50. Avez-vous l'impression que votre salaire de base reflète vos compétences actuelles?
51. Avez-vous des possibilités de revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou d'autres sources chez [nom de la société]?
52. Votre poste actuel vous ouvre-t-il des possibilités de promotion-avancement?
53. À propos des aspects physiques de votre emploi, pensez-vous que c'est un endroit sain où travailler? [incidences du travail par quarts?]
54. La société a-t-elle des politiques visant à garder le milieu de travail sécuritaire?
55. Y a-t-il des séances de formation et de mise à jour régulières pour les employées et les employés?
56. À propos de ce que c'est que de travailler ici, une compagne ou un compagnon de travail vous a-t-elle ou vous a-t-il rendue mal à l'aise?

DANS L'AFFIRMATIVE,

57. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?

58. Une ou un gestionnaire ou un employeur vous a-t-il déjà rendue mal à l'aise dans votre emploi?

DANS L'AFFIRMATIVE,

59. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?

60. La société a-t-elle une politique pour conserver un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement?
61. En réfléchissant à votre expérience sur les questions liées aux possibilités et aux obstacles quand il s'agit d'obtenir du travail, une promotion, de la formation ou de conserver votre emploi, pensez-vous qu'il y a des obstacles ou des possibilités différents de ceux des hommes?
62. Le fait d'être syndiquée [une entreprise non syndiquée] influe-t-il sur vos conditions de travail?
63. J'ai appris que cette entreprise est [une propriété familiale, une coopérative, une propriété privée, une copropriété et cogérée par une organisation autochtone]. Cette structure influe-t-elle sur vos conditions de travail (taux de salaire, avantages sociaux, sexisme et autres)?
64. Comment votre travail rémunéré (cet emploi et d'autres, s'il y a lieu) influe-t-il sur les autres aspects de votre vie [p. ex. le temps passé avec les enfants ou d'autres membres de la famille, le temps consacré au travail bénévole, etc.]?
65. Comment subviendriez-vous à vos besoins si vous perdiez votre emploi [p. ex. recevoir des indemnité d'AE, déménager]?

PARTIE III – EMPLOI ACTUEL DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

SI VOUS VIVEZ AVEC UNE CONJOINTE OU UN CONJOINT, RÉPONDEZ AUX PROCHAINES QUESTIONS. SI VOUS NE VIVEZ PAS AVEC UNE CONJOINTE OU UN CONJOINT, PASSEZ À LA Q. 74

66. Votre conjointe-conjoint-partenaire-mari fait-elle ou fait-il partie actuellement de la main-d'oeuvre rémunérée?
67. Quel est son emploi actuel (ou quels sont ses emplois actuels)?
68. Veuillez classer l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire dans l'une des catégories ci-dessous. L'intervieweuse coche une catégorie.
    __ Gestionnaires
    __ Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
    __ Techniques et métiers
    __ Marketing et ventes
    __ Travail de bureau-administratif
    __ Journalières-journaliers
    __ Autre (Veuillez indiquer) :______________________________

69. Travaille-t-elle ou travaille-t-il ici dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
70. Comment décririez-vous sa situation actuelle en matière d'emploi?
    __ Travail autonome
    __ Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
    __ Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
    __ Saisonnier à temps plein
    __ Saisonnier à temps partiel
    __ Personne au foyer à temps plein
    __ Personne retraitée
    __ Personne en chômage

71. Quel niveau de scolarité le plus élevé a-t-elle ou a-t-il terminé?
    1 Une partie du secondaire
    2 Secondaire terminé
    3 Une certaine formation technique et professionnelle
    4 Formation technique ou professionnelle terminée
    5 Une partie du collège communautaire
    6 Collège communautaire terminé
    7 Certaines études universitaires
    8 Reçu un diplôme de premier cycle
    9 Reçu un diplôme d'études supérieures
72. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire.
    __ Régime de pensions du Canada
    __ Régime de retraite complémentaire
    __ Assurance-emploi
    __ Vacances
    __ Congé de maladie

__ Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)
__ Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
__ Assurance des soins dentaires
__ Congé de maternité
__ Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
__ Autre (Veuillez préciser)

73. Quel effet, LE CAS ÉCHÉANT, l'emploi de votre conjointe-conjoint a-t-il sur vos propres options d'emploi?

PARTIE IV – PERSPECTIVES SUR LE CHANGEMENT

74. Travaillez-vous plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
    Je travaille plus maintenant qu'en 2001.
    Je travaille moins maintenant qu'en 2001.
    Je travaille à peu près autant qu'en 2001.
    Je ne sais pas.
    Sans objet.
75. Avez-vous plus de sécurité d'emploi maintenant qu'en 2001?

Si la réponse est qu'il n'y a pas de partenaire, passez à la Q. 77.

76. Est-ce que votre conjointe-conjoint travaille plus, moins, à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
    Ma conjointe - mon conjoint travaille plus maintenant qu'en 2001.
    Ma conjointe - mon conjoint travaille moins maintenant qu'en 2001.
    Ma conjointe - mon conjoint travaille à peu près autant qu'en 2001.
    Je ne sais pas.
    Sans objet.
77. Comment pensez-vous que les possibilités de participation des femmes dans l'industrie a changé depuis 2001?
78. J'ai une page séparée où il y a des questions au sujet de votre revenu personnel (individuel) et du revenu de votre ménage (avec d'autres). Les renseignements que vous donnerez resteront strictement confidentiels et ne seront pas transmis à d'autres personnes. Veuillez remplir cette page et la mettre dans cette enveloppe (fournissez une enveloppe séparée).
79. Le revenu de votre ménage a-t-il (approximativement) augmenté, diminué ou est-il resté à peu près le même qu'en 2001 (incluez tous les revenus)?
    Augmenté
    Diminué
    Resté à peu près le même
80. S'il a changé, qu'est-ce qui a occasionné ce changement?
    p. ex. une personne est devenue employée, en chômage
81. Compte tenu de votre instruction, de votre expérience de travail et des changements qui surviennent autour de vous, que conseilleriez-vous à vos enfants **[ou à d'autres jeunes personnes]** de faire sur le plan de l'éducation et de l'emploi?
82. Connaissez-vous des femmes qui ont quitté ce genre de travail? Avez-vous des renseignements sur la manière de les joindre?

83. Accepteriez-vous de participer à un atelier pour discuter des résultats généraux et pour étudier des suggestions de politique gouvernementale liée à l'emploi des femmes des régions rurales?
84. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada.*

Les questions ci-dessous nous aideront à comparer vos caractéristiques démographiques avec celles de l'ensemble de la population, selon le recensement. Les réponses resteront strictement confidentielles. Veuillez encercler la réponse pertinente et la placer dans l'enveloppe fournie par l'intervieweuse. Merci.

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER VOTRE REVENU D'EMPLOI PERSONNEL ANNUEL MOYEN (AVANT IMPÔT, VOTRE EMPLOI) (seulement vous)

< 10 000
10 000 - 29 999
30 000 - 49 999
50 000 - 69 999
70 000 - 89 999
90 000 - 109 999
110 000 - 129 999
130 000 - 149 999
> 150 000

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER LE REVENU ANNUEL MOYEN DE VOTRE MÉNAGE (AVANT IMPÔT, TOUTES LES SOURCES) (vous et les autres personnes qui ont un revenu dans votre ménage)

< 10 000
10 000 - 29 999
30 000 - 49 999
50 000 - 69 999
70 000 - 89 999
90 000 - 109 999
110 000 - 129 999
130 000 - 149 999
> 150 000

ANNEXE B – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES EMPLOYÉES DE L'INDUSTRIE FORESTIÈRE

I – RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE
II – EXPÉRIENCES D'EMPLOI
III – EMPLOI ACTUEL DE LA OU DU CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE
IV – POINTS DE VUE SUR LE CHANGEMENT

I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PARTICIPANTE

Intervieweuse, veuillez inscrire les réponses à ces questions durant l'entrevue.

1. nom : ______________
2. titre du poste (s'il y a lieu) ______________
3. adresse : ______________
   (boîte postale, code postal) ______________
4. téléphone : ______________
5. année de la naissance : ______________
6. À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) appartenaient vos ancêtres?

   Si vous êtes d'ascendance autochtone : ______________
   7. Vous identifiez-vous à un groupe autochtone (Cri, Déné, Métis)?
   8. Êtes-vous membre d'une bande indienne – d'une Première nation? ______________

9. Êtes-vous une Indienne visée par un traité ou une Indienne inscrite au sens de la *Loi sur les Indiens* du Canada? ______________
10. Quelle est votre véritable collectivité? ______________
11. Depuis quand vivez vous à [CETTE COLLECTIVITÉ]? (ans-mois ou année d'arrivée)
12. Vivez-vous avec une ou un conjointe-conjoint-partenaire? ______________

(Aux fins de cette étude, conjointe-conjoint-partenaire s'entend d'une personne avec laquelle vous êtes mariée légalement; une personne avec qui vous vivez une union de fait; ou une personne du même sexe avec qui vous vivez en union.)

13. Soutenez-vous financièrement des enfants ou des adultes?
14. Prenez-vous des dispositions pour la garde d'enfants ou pour les soins à des personnes âgées? [**SI LA RÉPONSE EST NON**, passez à la prochaine partie (Q. 19). Autrement, choisissez selon ce qu'indique la personne interrogée.]
    15. Quelles dispositions prenez-vous pour la garde d'enfants?
    16. Quelle est la disponibilité de la garde d'enfants de qualité dans votre collectivité ou votre milieu de travail?
    17. Quelles dispositions prenez-vous pour les soins aux personnes âgées?
    18. Quelle est la disponibilité des soins de qualité pour les personnes âgées dans votre collectivité?

Remarque – Je vais vous poser des questions au sujet de vos expériences d'emploi, puis [si c'est pertinent] je vais vous poser des questions au sujet de l'emploi de votre partenaire.

PARTIE II – VOS EXPÉRIENCES D'EMPLOI

19. Travaillez-vous dans [CETTE COLLECTVITÉ]? ______________________________

DANS L'AFIRMATIVE, passez à la question 22.

DANS LA NÉGATIVE,

20. Dans quelle collectivité travaillez-vous?
21. Sur quelle distance devez-vous vous déplacer pour vous rendre au travail?

22. Pour qui travaillez-vous actuellement?
23. Quel poste occupez-vous actuellement chez [la société]?

____

24. Comme classeriez-vous ce poste selon les catégories suivantes?
    __ Gestionnaires
    __ Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
    __ Techniques et métiers
    __ Marketing et ventes
    __ Travail de bureau-administratif
    __ Journalières-journaliers
    __ Autre (Veuillez préciser) : ______________________________

25. Comment décririez-vous votre présente situation d'emploi?
    __ Travailleuse autonome
    __ Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
    __ Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
    __ Saisonnier à temps plein
    __ Saisonnier à temps partiel
    __ Personne au foyer à temps plein
    __ Personne retraitée
    __ Personne en chômage
26. Quand avez-vous commencé à occuper ce poste particulier?
27. Depuis quand travaillez-vous pour votre employeur [cette société]?
28. Depuis quand travaillez-vous dans l'industrie forestière?
29. Avez-vous déjà eu un emploi différent au sein de l'industrie forestière?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    30. Veuillez préciser.

31. Avez-vous occupé un emploi à l'extérieur de l'industrie forestière au cours des cinq dernières années?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    32. Veuillez préciser.

33. Travaillez-vous à un autre emploi que cet emploi pour lequel vous êtes payée?

    DANS L'AFFIRMATIVE,

    34. Veuillez préciser.

35. Quel niveau de scolarité le plus élevé avez-vous terminé?
    1 Une partie du secondaire
    2 Secondaire terminé
    3 Une certaine formation technique et professionnelle
    4 Formation technique ou professionnelle terminée
    5 Une partie du collège communautaire
    6 Collège communautaire terminé
    7 Certaines études universitaires
    8 Reçu un diplôme de premier cycle
    9 Reçu un diplôme d'études supérieures
36. L'éducation que vous avez reçue a-t-elle été pertinente pour votre emploi actuel?
37. Êtes-vous au courant d'autres possibilités de formation ou d'éducation disponibles pour vous au sein de l'industrie ou de l'entreprise pour laquelle vous travaillez (approfondissez : pour augmenter la participation des femmes ou des Autochtones)?
38. Considérez-vous que c'est un emploi ou une situation « idéale » pour vous?
39. Y a-t-il d'autres types de possibilités disponibles pour cette sorte de travail dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
    DANS L'AFFIRMATIVE,
40. Quels autres types de possibilités sont disponibles?
41. Êtes-vous actuellement membre d'un syndicat?
    DANS L'AFFIRMATIVE,
42. Veuillez inscrire le nom du syndicat.
    (Passez à la question 37.)
    DANS LA NÉGATIVE,
43. Y a-t-il d'autres travailleuses et travailleurs syndiqués dans cette entreprise?
    DANS L'AFFIRMATIVE, (DANS LA NÉGATIVE, passez à la question 45)
44. Veuillez préciser.
45. Le fait d'être syndiquée [une entreprise non syndiquée] influe-t-il sur vos conditions de travail?
46. Comment décririez-vous les relations entre le syndicat et la direction?
47. Pouvez-vous décrire une expérience que vous avez eue avec le syndicat?
48. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts qui sont particuliers aux travailleuses et aux travailleurs autochtones? (Développez.)
49. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts qui sont particuliers aux travailleuses? (Développez.)
50. À quelles stratégies, LE CAS ÉCHÉANT, le syndicat a-t-il recouru pour représenter les intérêts de la collectivité de [nom de la municipalité]?
51. Qu'aimez-vous dans votre emploi?
52. Que ***N***'aimez-vous ***PAS*** dans votre emploi?
53. Pouvez-vous décrire comment les problèmes sont résolus dans vos activités de travail quotidiennes? (Qui participe?)
54. Qui décide habituellement de ce que vous devez faire dans votre travail?
55. Comment décririez-vous la relation entre vous et votre superviseure-superviseur? (Vous sentez-vous libre d'être en désaccord, vous demande-t-on votre opinion sur les questions liées au travail?)

56. Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel?
___ Méthodes officielles
p. ex. annonces dans les journaux, agences d'emploi, annonces dans Internet, autres affichages, organisations professionnelles
___ Réseaux informels
p. ex. bouche-à-oreille, y compris des présentations d'employées
___ Demandes directes et visites sur les lieux

57. Quand vous avez posé votre candidature pour votre emploi dans cette industrie, avez-vous rencontré des obstacles (à la maison ou chez l'employeur éventuel)?
p. ex. éducation ou formation
santé
transport
acceptation par vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées

58. Quelles étaient vos raisons pour accepter un emploi dans cette industrie?

59. Au sein de cette industrie, pourquoi avez-vous choisi de travailler pour cette entreprise particulière?
Expliquez. (questions incitatives : famille, amis, propriété de l'entreprise, culture)

60. Quels obstacles rencontrez-vous à rester dans cette industrie?
p. ex. éducation ou formation
santé
acceptation de vous-même
disponibilité
dispositions pour la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées

61. Est-ce que votre conjointe-conjoint-partenaire vous apporte son soutien relativement à votre emploi actuel?

62. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à votre emploi.
__ Régime de pensions du Canada
__ Régime de retraite complémentaire
__ Assurance-emploi
__ Vacances
__ Congé de maladie
__ Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la-le dentiste)
__ Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
__ Assurance des soins dentaires
__ Congé de maternité
__ Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
__ Autre (Veuillez préciser)

63. Y a-t-il des avantages sociaux auxquels vous n'avez pas droit et qui vous seraient utiles?

64. Avez-vous l'impression que votre salaire de base reflète vos compétences actuelles?

65. Avez-vous des possibilités de revenu additionnel au moyen du temps supplémentaire ou d'autres sources chez [nom de la société]?
66. Votre poste actuel vous ouvre-t-il des possibilités de promotion-avancement?
67. À propos des aspects physiques de votre emploi, pensez-vous que c'est un endroit sain où travailler? [incidences du travail par quarts?]
68. La société a-t-elle des politiques pour garder le milieu de travail sécuritaire?
69. Y a-t-il des séances de formation et de mise à jour régulières pour les employées et les employés?
70. À propos de ce que c'est que de travailler ici, une compagne ou un compagnon de travail vous a-t-elle déjà rendue mal à l'aise?

DANS L'AFFIRMATIVE,

   71. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?

72. Une ou un gestionnaire ou un employeur vous a-t-il déjà rendue mal à l'aise dans votre emploi?

DANS L'AFFIRMATIVE,

   73. Veuillez en parler. Qu'avez-vous fait?

74. La société a-t-elle une politique pour conserver un milieu de travail libre de discrimination ou de harcèlement?
75. En réfléchissant à votre expérience sur les questions liées aux possibilités et aux obstacles quand il s'agit d'obtenir du travail, une promotion, de la formation ou de conserver votre emploi, pensez-vous qu'il y a des obstacles ou des possibilités qui sont différents pour les hommes?
76. J'ai appris que cette entreprise est [une propriété familiale, une coopérative, une propriété privée, une copropriété et cogérée par une organisation autochtone].
77. Cette structure influe-t-elle sur vos conditions de travail (taux de salaire, avantages sociaux, sexisme et autres)?
78. Comment votre travail rémunéré (cet emploi et d'autres, s'il y a lieu) influe-t-il sur les autres aspects de votre vie (p. ex. le temps passé avec les enfants ou d'autres membres de la famille, le temps pour le travail bénévole, etc.)?
79. Comment subviendriez-vous à vos besoins si vous perdiez votre emploi (p. ex. recevoir des prestations d'AE, déménagement)?
80. Si vous pouviez occuper n'importe lequel poste dans n'importe laquelle entreprise du secteur forestier, quel serait-il? (Expliquez pourquoi.)

PARTIE III – SOUTIEN AUX FEMMES ET AUX AUTOCHTONES

81. Travaillez-vous avec d'autres personnes qui ont des antécédents culturels semblables aux vôtres?
82. Avez-vous participé à des programmes de sensibilisation à la culture autochtone à titre d'employée dans cette entreprise?
83. Comment décririez-vous les relations entre les employées et les employés autochtones et non autochtones dans cette entreprise?
84. D'après vous, qu'est-ce qui pourrait soutenir les valeurs culturelles autochtones dans le milieu de travail? (Expliquez.)

85. Les travailleuses et les travailleurs de cette entreprise peuvent-ils obtenir des congés pour s'occuper des membres de leur :
 a. famille immédiate?
 b. famille élargie ou collectivité (p. ex. tante, oncle, cousine, cousin)?
86. Est-ce que les travailleuses et les travailleurs autochtones de cette entreprise peuvent obtenir des congés pour participer à des activités culturelles ou à des activités de chasse et de pêche?
87. Quels sont les autres moyens par lesquels cette entreprise tient compte des intérêts des Autochtones au moment de prendre des décisions?
88. D'après vous, quels sont les moyens par lesquels cette entreprise tient compte des intérêts des femmes au moment de prendre des décisions?

PARTIE III : EMPLOI ACTUEL DE LA OU DU CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE

SI VOUS VIVEZ AVEC UNE OU UN CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE, RÉPONDEZ AUX PROCHAINES QUESTIONS. SI VOUS NE VIVEZ PAS AVEC UNE OU UN CONJOINTE-CONJOINT-PARTENAIRE, PASSEZ À LA Q. 91.

89. Votre conjointe-conjoint-partenaire fait-elle ou fait-il partie actuellement de la main-d'oeuvre **rémunérée**?
90. Quel est son emploi actuel (ou quels sont ses emplois actuels)?
91. Veuillez classer l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire dans l'une des catégories ci-dessous. L'interviewеuse coche une catégorie.
 __ Gestionnaires
 __ Professionnelles-professionnels (p. ex. comptable, Ressources humaines, scientifique, ingénieure-ingénieur, infirmière-infirmier)
 __ Techniques et métiers
 __ Marketing et ventes
 __ Travail de bureau-administratif
 __ Journalières-journaliers
 Autre (Veuillez indiquer) :____
92. Travaille-t-elle ou travaille-t-il ici dans [CETTE COLLECTIVITÉ]?
93. Comment décririez-vous sa situation actuelle en matière d'emploi?
 __ Travail autonome
 __ Temps plein toute l'année [30 heures par semaine ou plus]
 __ Temps partiel [29 heures par semaine ou moins]
 __ Saisonnier à temps plein
 __ Saisonnier à temps partiel
 __ Personne au foyer à temps plein
 __ Personne retraitée
 __ Personne en chômage
94. Quel niveau de scolarité le plus élevé a-t-elle ou a-t-il terminé?
 1 Une partie du secondaire
 2 Secondaire terminé
 3 Une certaine formation technique et professionnelle
 4 Formation technique ou professionnelle terminée

5 Une partie du collège communautaire
6 Collège communautaire terminé
7 Certaines études universitaires
8 Reçu un diplôme de premier cycle
9 Reçu un diplôme d'études supérieures

95. Je vais lire une liste d'avantages sociaux. Veuillez me dire quels avantages sociaux sont associés à l'emploi de votre partenaire.
__ Régime de pensions du Canada
__ Régime de retraite complémentaire
__ Assurance-emploi
__ Vacances
__ Congé de maladie
__ Congés personnels (pour raison de maladie dans la famille, de rendez-vous chez la dentiste)
__ Régime d'assurance-maladie complémentaire (p. ex. médicaments sur ordonnance, physiothérapie)
__ Assurance des soins dentaires
__ Congé de maternité
__ Programme d'aide aux employées et employés (counseling)
__ Autre (Veuillez préciser)

96. Quel effet, LE CAS ÉCHÉANT, l'emploi de votre conjointe-conjoint-partenaire a-t-il sur vos propres options d'emploi?

PARTIE IV – POINTS DE VUE SUR LE CHANGEMENT

97. Travaillez-vous plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
Je travaille plus maintenant qu'en 2001.
Je travaille moins maintenant qu'en 2001.
Je travaille à peu près autant qu'en 2001.
Je ne sais pas.
Sans objet.

98. Avez-vous plus de sécurité d'emploi maintenant qu'en 2001?

S'il n'y a pas de partenaire, passez à la Q. 100.

99. Est-ce que votre conjointe-conjoint travaille plus, moins ou à peu près autant qu'en 2001? (travail rémunéré)
Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille plus maintenant qu'en 2001.
Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille moins maintenant qu'en 2001.
Ma-mon conjointe-conjoint-partenaire travaille à peu près autant qu'en 2001.
Je ne sais pas.
Sans objet.

100. Comment pensez-vous que les possibilités de participation des femmes dans l'industrie a changé depuis 2001?

101. J'ai une page séparée où il y a des questions au sujet de votre revenu personnel (individuel) et du revenu de votre ménage (avec d'autres). Les renseignements que vous donnerez resteront strictement confidentiels et ne seront pas transmis à d'autres personnes. Veuillez remplir cette page et la mettre dans cette enveloppe (fournissez une enveloppe séparée).

102. Le revenu de votre ménage a-t-il (approximativement) augmenté, diminué ou est-il resté à peu près le même qu'en 2001 (incluez tous les revenus)?
   Augmenté
   Diminué
   Resté à peu près le même
103. S'il a changé, qu'est-ce qui a occasionné ce changement?
   p. ex. une personne est devenue employée, en chômage
104. Compte tenu de votre instruction, de votre expérience de travail et des changements qui surviennent autour de vous, que conseilleriez-vous à vos enfants **[ou à d'autres jeunes personnes]** de faire sur le plan de l'éducation et de l'emploi?
105. Connaissez-vous des femmes qui ont quitté ce travail? Avez-vous des renseignements sur la manière de les joindre?
106. Accepteriez-vous de participer à un atelier pour discuter des résultats généraux et pour étudier des suggestions de politique gouvernementale liée à l'emploi des femmes des régions rurales?
107. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada*

Les questions ci-dessous nous aideront à comparer vos caractéristiques démographiques avec celles de l'ensemble de la population, selon le recensement. Les réponses resteront strictement confidentielles. Veuillez encercler la réponse pertinente et la mettre dans l'enveloppe fournie par l'intervieweuse. Merci.

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER VOTRE REVENU D'EMPLOI PERSONNEL ANNUEL MOYEN (AVANT IMPÔT, VOTRE EMPLOI) (seulement vous)
< 10 000
10 000 - 29 999
30 000 - 49 999
50 000 - 69 999
70 000 - 89 999
90 000 - 109 999
110 000 - 129 999
130 000 - 149 999
> 150 000

Personnel

VEUILLEZ ENCERCLER LE REVENU ANNUEL MOYEN DE VOTRE MÉNAGE (AVANT IMPÔT, TOUTES LES SOURCES) (vous et les autres personnes qui ont un revenu dans votre ménage)
< 10 000
10 000 - 29 999
30 000 - 49 999
50 000 - 69 999
70 000 - 89 999
90 000 - 109 999
110 000 - 129 999
130 000 - 149 999
> 150 000

ANNEXE C – QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREVUES AVEC LES EMPLOYEURS

GÉNÉRALITÉS

RESSOURCES HUMAINES

- Recrutement
- Formation et avancement
- Absentéisme
- Contrat-salaire-avantages sociaux
- Conservation et perte

RELATIONS ENTRE LES TRAVAILLEUSES-TRAVAILLEURS ET LA DIRECTION

PROPRIÉTÉ ET GESTION
PHILOSOPHIE DE LA SOCIÉTÉ
À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : LA SOCIÉTÉ ET LES RELATIONS MONDIALES

DOCUMENTATION NÉCESSAIRE

GÉNÉRALITÉS

Nom de la société : ______________________________

Adresse postale : ______________________________

Nom de la personne-ressource : ______________________________

Poste : ______________________________

RESSOURCES HUMAINES

Je vais commencer en posant une série de questions qui ont trait aux ressources humaines, y compris le recrutement, la formation et l'avancement, l'absentéisme, le contrat, le salaire et les avantages sociaux ainsi que la conservation et la perte.

RH – Recrutement

Nous avons divisé les employées et les employés en cinq grandes catégories professionnelles, en sachant que les pratiques d'embauche, de recrutement et de formation peuvent différer selon les emplois. Voici ces catégories :

Gestionnaires
Professionnelles-professionnels
Travailleuses-travailleurs de bureau
Techniciennes-techniciens
Journalières-journaliers

1. Approximativement, quel pourcentage de votre embauche dans chaque catégorie d'employées et d'employés provient du bouche-à-oreille comparativement aux annonces officielles ?
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers
2. À quel point est-il facile de trouver des candidatures de qualité pour chaque groupe d'employées et d'employés :
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers
3. Comment annoncez-vous l'ouverture de postes pour chaque groupe d'employées et d'employés?
   Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers
   À quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, autres collectivités, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?
4. Lequel des moyens de trouver des employées et des employés mentionnés ci-dessus a réussi le plus à susciter des candidatures de qualité?
   Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers
   Dans quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, autres collectivités, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?
5. Laquelle de ces méthodes de publicité a réussi le plus à susciter des candidatures des groupes désignés pour l'embauche (Autochtones, femmes, personnes handicapées, minorités visibles)?
   Quel média (p. ex. journal local, journal national, salons de l'emploi et stands) :
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels

Travailleuses-travailleurs de bureau
Techniciennes-techniciens
Journalières-journaliers
À quels endroits-régions géographiques annoncez-vous (cette municipalité, réserve avoisinante, province, à l'extérieur de la province)?

Remarque – Les quatre groupes désignés sont définis par le gouvernement fédéral. Ce sont les femmes, les Autochtones, les personnes membres d'une minorité visible et les personnes handicapées.

6. Quel genre d'éducation, de formation ou d'expérience est nécessaire pour les postes de chaque catégorie d'emplois?
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers

Remarque – Certaines sociétés ont établi des programmes ou embauché des personnes pour s'occuper des relations avec le personnel des groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes membres d'une minorité visible et les personnes handicapées). Une personne assignée aux relations avec le personnel pourrait tenter de définir des politiques ou des pratiques d'embauche, de conservation, d'apport et autres de ces groupes.

7. L'entreprise a-t-elle un programme de relations avec le personnel pour s'occuper des questions de ressources humaines relatives aux groupes désignés?
   Dans l'affirmative, veuillez préciser.
   Quels sont les éléments principaux de ce programme?
   Qui met en oeuvre ce programme?
   Quel pourcentage du temps de cette personne est consacré aux relations avec le personnel relatives aux groupes désignés?
8. Quels sont les principales mesures incitatives-raisons pour embaucher et conserver les personnes des quatre groupes désignés? (questions incitatives : politique-exigences gouvernementales, marché du travail, relations publiques, éthique)

RH – Formation et avancement

9. Offrez-vous des programmes d'éducation ou de formation au sein de l'entreprise pour les employées et les employés de l'un ou l'autre des groupes professionnels qui suivent après les avoir embauchés?
   Dans l'affirmative, veuillez préciser.
   Gestionnaires
   Professionnelles-professionnels
   Travailleuses-travailleurs de bureau
   Techniciennes-techniciens
   Journalières-journaliers

10. Offrez-vous un soutien direct pour l'éducation et la formation des employées et des employés actuels à l'extérieur de l'entreprise? Veuillez préciser.
    - Paiement de frais de scolarité
    - Accorder des congés pour entreprendre un programme d'éducation-de formation
    - Offrir d'autres mesures incitatives pour la formation (veuillez préciser) (p. ex. augmentation de salaire une fois les cours réussis)
11. Offrez-vous ou soutenez-vous des possibilités de formation et d'éducation pour les personnes dans la collectivité avant de les embaucher :
    - p. ex. les programmes de bourses
    - Affiches dans les écoles secondaires
    - Aider à concevoir des programmes d'étude dans les collèges communautaires
12. L'un des programmes d'éducation- de formation mentionnés ci-dessus vise-t-il particulièrement l'un des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées?
    Veuillez préciser.

RH – Absentéisme

13. Quel est le taux actuel d'absentéisme?
14. Quelles sont les raisons principales de l'absentéisme pour les employées et les employés des groupes suivants :
    - Les femmes
    - Les hommes
    - Les Autochtones (questions incitatives : y a-t-il une différence entre les femmes et les hommes autochtones)
    - Les membres d'une minorité visible
    - Les personnes handicapées
15. Le taux d'absentéisme pour l'un des groupes mentionnés ci-dessus est-il supérieur ou inférieur à la moyenne de l'ensemble des employées et des employés? Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi vous pensez que c'est le cas :
    - Les femmes
    - Les hommes
    - Les Autochtones
    - Les membres d'une minorité visible
    - Les personnes handicapées.
16. Quelles stratégies sont utilisées pour réduire l'absentéisme?
17. Parmi ces stratégies, y en a-t-il particulièrement pour les groupes désignés?
18. Quelles sont les probabilités qu'une personne de chacun des groupes désignés puisse avoir une promotion au sein d'une catégorie professionnelle ou d'une catégorie « ci-dessus » :
    - Gestionnaires
    - Professionnelles-professionnels
    - Travailleuses-travailleurs de bureau
    - Techniciennes-techniciens
    - Journalières-journaliers

RH – Conservation et perte

19. Quel est le taux actuel de roulement des employées et des employés?
    Considérez-vous ce taux de roulement satisfaisant?
20. D'après vous, quelles sont les raisons principales, pour chacune des catégories d'employées et d'employés, de quitter leur emploi dans cette entreprise :
    Les femmes
    Les hommes
    Les Autochtones
    Les membres d'une minorité visible
    Les personnes handicapées

21. Le taux de roulement des employées et des employés pour l'un ou l'autre des groupes désignés suivants est-il supérieur ou inférieur à la moyenne de l'ensemble des employées et des employés? Dans l'affirmative, veuillez expliquer pourquoi vous pensez que c'est le cas.
    Les femmes
    Les hommes
    Les Autochtones
    Les membres d'une minorité visible
    Les personnes handicapées
22. À quelles stratégies l'entreprise a-t-elle recours pour accroître la conservation des travailleuses et des travailleurs?
23. L'entreprise a-t-elle des stratégies pour augmenter la conservation des employées et des employés de chacun des quatre groupes désignés?
    Les femmes
    Les Autochtones
    Les membres d'une minorité visible
    Les personnes handicapées
24. Parmi les options suivantes, y en a-t-il qui sont disponibles dans cette entreprise pour les employées et les employés?
    Heures de travail flexibles
    Partage d'emploi
    Autorisations d'absence pour des raisons familiales-personnelles
    Autorisations d'absence ou horaires flexibles pour les activités culturelles
    Journée nationale des Autochtones fériée
    Congé de deuil pour la famille immédiate
    Congé de deuil pour les membres de la famille élargie ou de la collectivité
    Autorisations d'absence pour les activités de chasse, de pêche ou d'agriculture
    Garde d'enfants sur les lieux
    Liste de fournisseurs de services de garde d'enfants
    Horaires flexibles pour faciliter la garde d'enfants, les soins aux aînées et aux aînés ou les réponses aux urgences familiales
25. Cette entreprise offre-t-elle d'autres mesures incitatives pour soutenir la vie familiale?

26. Avez-vous rencontré de la résistance à la mise en oeuvre d'initiatives conçues pour augmenter la conservation, réduire l'absentéisme ou augmenter l'embauche de membres des groupes désignés de la part :
    Des syndicats (décrivez)
    Des autres paliers de gestion
    Des travailleuses-travailleurs mêmes
    Autres
27. Comment la société traite-t-elle les plaintes de discrimination et de harcèlement? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
28. Comment la société traite-t-elle les questions de sécurité au travail? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
29. Comment la société traite-t-elle les questions de santé au travail?(Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)
30. Comment la société traite-t-elle les questions de violence contre les animaux? (Approfondissez : y a-t-il une personne ou une tribune où les employées et les employés peuvent présenter leurs plaintes?)

RELATIONS ENTRE LES TRAVAILLEUSES-TRAVAILLEURS ET LA DIRECTION

31. Y a-t-il des stratégies particulières pour maintenir des relations positives entre les travailleuses-travailleurs et la direction?
32. Veuillez décrire les principales relations industrielles-activités liées au travail – différends ou accords – le cas échéant, survenues ces cinq dernières années.
33. L'un de ces événements a-t-il influé sur votre capacité à attirer et à conserver une main-d'oeuvre diversifiée?
34. Quels sont les enjeux les plus pressants liés à l'emploi au sein de [cette société]?

À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : CHANGEMENT DANS LA COLLECTIVITÉ ET MONDIAL

35. Votre société a-t-elle été touchée par (l'ESB, la grippe aviaire, le tarif américain sur le porc)? Veuillez décrire comment.
    Cela a-t-il affecté l'emploi à votre entreprise? (Questions incitatives : nombre de personnes employées, durée des contrats, salaires.)
36. Y a-t-il d'autres changements dans le climat des affaires pour l'agriculture qui ont touché votre entreprise au cours des 10 dernières années? Veuillez préciser.
37. Cette entreprise doit-elle parfois embaucher ou licencier rapidement des personnes en raison de changements sur le marché ou pour s'adapter à la fluctuation des besoins de la production?
    Comment cela fonctionne-t-il?
    S'il y a des arrêts réguliers, comment le système de mise en disponibilité et de rappel fonctionne-t-il?

38. Quelles sont les choses à prendre en considération au moment de décider qui laisser partir quand une diminution des effectifs survient?
    Comment ces considérations diffèrent-elles entre les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués?
    Cela comprend-il de tenir compte du fait que les employées et les employés sont ou non membres de groupes désignés?
39. De quelles manières le marché du travail dans la collectivité a-t-il changé au cours des 10 dernières années?
40. De quelles manières vos pratiques en matière de main-d'oeuvre ont-elles changé au cours des 10 dernières années pour répondre aux changements mentionnés ci-dessus?
41. L'un ou l'autre de ces changements dans les affaires et dans le marché du travail mentionnés ci-dessus a-t-il influé sur votre capacité à attirer et à conserver une main-d'oeuvre diversifiée (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées)?
42. Au-delà de ce qui est évident, plusieurs entreprises redonnent à leurs collectivités respectives. De quelles activités communautaires êtes-vous particulièrement fière-fier?
43. Avez-vous des questions ou d'autres commentaires pour nous?

DOCUMENTATION DEMANDÉE

En plus des questions auxquelles vous avez répondu verbalement, nous nous demandons s'il y a des documents disponibles que nous pourrions lire. En particulier, serait-il possible d'obtenir des copies des documents suivants?

Énoncé de mission de l'entreprise
Rapports annuels des trois dernières années
Politique sur le harcèlement au travail
Politique sur la sécurité au travail
Ententes officielles, dispositions ou protocoles d'entente avec les organisations autochtones (p. ex. les coentreprises, les dispositions de cogestion)

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ À CE PROJET, *Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire au Canada*

Définitions des catégories professionnelles

Gestion – Les personnes exerçant les professions de cette grande catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter des fonctions de direction, c'est-à-dire de planifier, d'organiser, de coordonner, de diriger et de contrôler les opérations, d'assurer la dotation en personnel et de formuler et mettre en oeuvre des politiques, directement ou par l'entremise de cadres à d'autres niveaux de gestion. La supervision n'est pas considérée comme une fonction de direction.

Professionnelles-professionnels – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle sont des comptables, le personnel financier et commercial, les employées et les employés des ressources humaines, les scientifiques, les ingénieures et ingénieures, les infirmières et infirmiers).

Techniques et métiers –
Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle sont des techniciennes et techniciens en biologie et en foresterie, les personnes qui ont des métiers spécialisés, notamment les machinistes, les électriciennes et électriciens, les mécaniciennes et mécaniciens, les plombières et plombiers, les maçonnes et maçons, les mécaniciennes-monteuses et mécaniciens-monteurs.

Travail de bureau – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter une variété de tâches générales de bureau et administratives, d'enregistrer ou de transcrire les délibérations dans les cours, les assemblées législatives ou les comités législatifs.

Journalières-journaliers – Les personnes exerçant les professions de cette catégorie professionnelle s'occupent principalement d'exécuter des tâches manuelles et d'assister les opératrices et opérateurs de machine dans le secteur de la fabrication.

BIBLIOGRAPHIE

AHEARN, M., et LEE JR., J., « Multiple Job-Holding among Farm Operator Households in the United States. » HALLBERG, M.C., FINDEIS, J.L. et LASS, D.A., dir. *Multiple Job Holding among Farm Families*, Ames, Iowa State University Press, 1991.

ANSLEY, Fran., « Putting the Pieces Together: Tennessee Women Find the Global Economy in Their Own Backyards. » *Women Working the NAFTA Food Chain; Women, Food and Globalization*. Publié sous la direction de Deborah Barndt, Toronto, Second Story Press, 1999.

BARNES, T.J., HAYTER, R. « Economic Restructuring, Local Development and Resource Towns: Forest Communities in Coastal British Columbia », *La revue canadienne des sciences régionales*, 1994, 17(3), p. 289-310.

BONGERS P., HOUTHUIJS, D., REMIJN, R., BROUWER, R. et BIERSTEKER, K. « Lung Function and Respiratory Symptoms in Pig Farmers », *British Journal of Industrial Medicine*, 1987, 44, p. 819-823.

BRANDTH, B. et HAUGEN, M. « Breaking into a Masculine Discourse: Women and Farm Forestry », *Sociologia Ruralis*, 1998, 38, p. 427-442.

——— « From Lumberjack to Business Manager: Masculinity in Norwegian Forestry Press », *Journal of Rural Studies*, 2000, 16, p. 343-355.

BROADWAY, Michael. « Message in a Bottle: Community Health Issues for Meatpacking Towns », RAMP, William, KULIG, Judith, TOWNSHEND, Ivan et MCGOWAN, Virginia. *Health in Rural Settings: Contexts for Action*, Lethbridge, University of Lethbridge, 1999.

——— « Bad to the Bone: The Social Costs of Beef Packing's Move to Rural Alberta ». EPP, Roger et WHITSON, Dave. *Writing Off the Rural West*, Edmonton, University of Alberta Press, 2001.

BRYANT, C.D. et PERKINS, K.B. *Containing Work Disaffection: The Poultry Processing Worker in Varieties of Work*, STEWART, P.L. et CARTER, M.G., dir., Beverly Hills, Sage Publications, 1982.

Canada. Statistique Canada. *Recensement de l'agriculture de 2001*, p. 1-5. <http://www.statcan.ca/francais/agcensus2001/first/socio/income_f.htm>. Consulté le 12 avril 2004.

CCPA (Canadian Centre for Policy Alternatives). *Large-Scale Hog Production and Processing: Concerns for Manitobans*, 2000. <http://www.policyalternatives.ca/documents/Manitoba_Pubs/hogproduction.pdf> Consulté le 28 mars 2005.

CLOKE, P. et LITTLE, J., *The Rural State? Limits to Planning in Rural Society*, Oxford, Clarendon Press, 1990.

CORE (Commission on Resources and Environment). *Vancouver Island Land Use Plan, Volume I*, Victoria, Commission sur les ressources et l'environnement, 1994a.

———.*Vancouver Island Land Use Plan, Volume III: Vancouver Island Table Report*, Victoria, Commission sur les ressources et l'environnement, 1994b.

DAILA, Rochelle, CRAMER, Sheran et STANEK, Kaye. « Economic Strain and Community Concerns in Three Meatpacking Communities », *Rural America*, 2002, 17(1).

DOERINGER, P. et PIORE, M. *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971.

DRUSHKA, K. *Stumped: The Forest Industry in Transition*, Vancouver, Douglas and McIntyre, 1985.

DRUSHKA, K., NIXON, B. et TRAVERS, R., dir. *Touch Wood: BC Forests at the Crossroads*. Madeira Park, C.-B., Harbour Publishing, 1993.

DUNK, T. *It's a Working Man's Town: Male Working-Class Culture in Northwestern Ontario,* Montréal, McGill-Queen's University Press, 1991.

EGAN, B. et KLAUSEN, S. « Female in a Forest Town: The Marginalization of Women in Port Alberni's Economy », *BC Studies*, 1998, 118, p. 5-40.

ÉTATS-UNIS. Department of Agriculture. Economics Division, Economic Research Service. *Income, Wealth, and the Economic Well-Being of Farm Households*, Rapport n° 812, 2002.

ETTLINGER, N. « Worker Displacement and Corporate Restructuring: A Policy-Conscious Appraisal », *Economic Geography*, 1990, 66(1), p. 67-82.

FINK, Deborah. *Cutting into the Meatpacking Line: Workers and Change in Rural Midwest*, Caroline du Nord, The University of North Carolina Press, 1998.

FRAN, Ansley, « Putting the Pieces Together; Tennessee Women Find the Global Economy in Their Own Backyards », BARNDT, Deborah, dir. *Women Working the NAFTA Food Chain; Women, Food and Globalization*, Toronto, Second Story Press, 1999.

GALSTON, William et BAEHLER, Haren. *Rural Development in the United States: Connecting Theory, Practice and Possibilities*, Washington, Island Press, 1995.

GENDERS, Roy. *Pigs for Profit*, Worcester, Angleterre, Littlebury, 2000.

GIBSON, K. « Hewers of Cake and Drawers of Tea: Women, Industrial Restructuring, and Class Processes on the Coalfields of Central Queensland », *Rethinking Marxism*, 1992, 5(4), p. 29-56.

GRASS, E. *Employment Changes During Recession: The Case of the British Columbia Forest Products Manufacturing Industries*, mémoire de maîtrise, Simon Fraser University, 1987.

GRASS, E. et HAYTER, R. « Employment Change During Recession: The Experience of Forest Product Manufacturing Plants in British Columbia, 1981-1985 », *Le Géographe canadien*, 1989, 33(3), p. 240-252.

GRIFFITH, David, BROADWAY, Michael J. et STULL, Donald. « Introduction: Making Meat ». STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.

HALSETH, G. « We Came for the Work: Situating Employment Migration in BC's Small, Resource-Based Communities », *Le Géographe canadien*, 1999, 43, p. 363-381.

HANSON, S. et PRATT, G. *Gender, Work, and Space*, Routledge, Londres et New York, 1995.

HAY, E. *Recession and Restructuring in Port Alberni: Corporate, Community and Household Coping Strategies*, mémoire de maîtrise, Simon Fraser University, 1993.

HAYTER, R. *Flexible Crossroads: The Restructuring of British Columbia's Forest Economy*, Vancouver, UBC Press, 2000.

HAYTER, R. et BARNES, T.J. « Labour Market Segmentation, Flexibility, and Recession: A British Columbian Case Study », *Environment and Planning*, 1992, 10, p. 333-353.

———. « The Restructuring of British Columbia's Coastal Forest Sector: Flexibility Perspectives ». BARNES, T. et HAYTER, R. « Troubles in the Rainforest: British Columbia's Forest Economy in Transition », *Canadian Western Geographical Series*, Victoria, C.-B., Western Geographical Press, 1997, 33, p. 181-202.

HAYTER, R. et BARNES, T.J et GRASS, E. *Single Industry Towns and Local Development: Three Coastal British Columbia Forest Product Communities*, Lakehead University Centre for Northern Studies, rapport de recherche, 1993, n° 34, ISBN 0843-9885.

HURLEY, Terrance M., KLIEBENSTEIN, James B. et ORAZEM, Peter F. « An Analysis of Occupational Health in Pork Production », *American Journal of Agricultural Economics*, 2000, 82, p. 323-333.

KETILSON, Neil. « New Generation Partnerships — Community Partnerships of Heartland Pork Management », *Advances in Pork Production*, 2002, 13, p. 133-138.

LEACH, Belinda. « Transforming Rural Livelihoods: Gender, Work and Restructuring in Three Ontario Communities », NESMITH, S., *Restructuring Caring Labour: Discourse, State Practice and Everyday Life,* Toronto, Oxford University Press, 1999.

LITTLE, J. « Gender Relations in Rural Areas: The Importance of Women's Domestic Role », *Journal of Rural Studies*, 1987, 3, p. 335-342.

———. *Gender and Rural Geography: Identity, Sexuality and Power in Countryside*, Essex, Pearson Educational, 2002.

LUXTON, M. et CORMAN, J. *Getting by in Hard Times: Gendered Labour at Home and on the Job*, Toronto, University of Toronto Press, 2001.

MACKENZIE, S. « Neglected Spaces in Peripheral Places: Homeworkers and the Creation of a New Economic Centre », *Cahiers de Géographie du Québec*, 1987, 31(83), p. 247-260.

MACLACHLAN, Ian. *Kill and Chill: Restructuring Canada's Beef Commodity Chain*, Toronto, University of Toronto Press, 2001.

MARCHAK, P. *Green Gold: The Forest Industry in British Columbia*, Vancouver, C.-B., UBC Press, 1983.

MARTZ, D.J.F. *Compare the Share: The Farmer's Share*, Muenster, Centre for Rural Studies and Enrichment, 2004.

MARTZ, D.J.F. et BRUECKNER, Ingrid. *The Canadian Farm Family at Work: Exploring Gender and Generation*, Muenster, Centre for Rural Studies and Enrichment, 2003.

PORTER, M. « She Was Skipper of the Shore-Crew: Notes on the History of the Sexual Division of Labour in Newfoundland », *Labour/Le Travailleur*, 1985, 15, p. 105-123.

PRESTON, Valerie, ROSE, Damaris, NORCLIFFE, Glen et HOLMES, John. « Shift Work, Childcare and Domestic Work: Divisions of Labour in Canadian Paper Mill Communities », *Gender, Place and Culture*, 2000, 7(1), p. 5-21.

QUALMAN, Darrin. « Corporate Hog Farming: The View from the Family Farm », EPP, Roger et WHITSON, Dave. *Writing off the Rural West.* Publié sous la direction de Roger Epp et Dave Whitson, Edmonton, University of Alberta Press, 2001.

REED, M.G. « Marginality and Gender at Work in Forestry Communities of British Columbia, Canada », *Journal of Rural Studies*, 2003a, 19, p. 373-389.

———. *Taking Stands: Gender and the Politics of Social Sustainability in British Columbia's Temperate Rainforest*, Vancouver, UBC Press, 2003b.

RESKIN, B.F et PADAVIC, I. « Supervisors as Gatekeepers: Male Supervisors' Response to Women's Integration in Plant Job », *Social Problems*, 1988, 35, p. 536-550.

SACHS, C. *Gendered Fields: Rural Women, Agriculture and Environment*, Boulder CO, Westview Press, 1996.

———, dir. *Women Working in Environment*, Washington, D.C., Taylor & Francis, 1997.

SASKATCHEWAN (Gouvernement de la). *Action Plan for Saskatchewan Women: Moving Forward*, 2002. <http://www.swo.gov.sk.ca/Action_Plan.pdf>. Consulté le 18 janvier 2006.

SASKATCHEWAN. Workers Compensations Board. *Saskatchewan Workers Compensation Board Statistical Supplement*, 2004. <http://www.wcbsask.com/Facts_&_Figures/stats_2003/2003_Statistical_Supplement.pdf>. Consulté le 28 mars 2005.

SEITZ, V.R. *Women, Development, and Communities for Empowerment in Appalachia*, Albany NY, State University of New York Press, 1995.

STANTON, M. *Social and Economic Restructuring in Forest Products Industry: A Case Study of Chemainus*, mémoire de maîtrise non publié, The University of British Columbia, 1989.

STULL, Donald et BROADWAY, Michael J. « Killing Them Softly: Work in Meatpacking Plants and What It Does to Workers », STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David, dir. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.

STULL, Donald D., BROADWAY, Michael J. et GRIFFITH, David, dir. *Any Way You Cut It: Meat Processing and Small-Town America*, Kansas, University of Kansas, 1995.

TALLICHET, Suzanne E. « Barriers to Women's Advancement in Underground Coal Mining », *Rural Sociology*, 2000, 65(2), p. 234-253.

TOMODA, Shizue. *Safety and Health of Meat, Poultry and Fish Processing Worker*, Genève, Bureau international du Travail, 2000. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/fishsafe>. Consulté en février 2005.

WARING, M. *If Women Counted: A New Feminist Economics*, San Francisco, Harper & Row, 1988.

WARREN, K. *Role-Making and Coping Strategies among Women in Timber-Dependent Communities*, mémoire de maîtrise en sciences non publié, University of Washington, 1992.

WRIGHT, M. « Women working in Newfoundland Fishery ». COOK, S.A., MCLEAN, L.R. et O'ROURKE, K. *Framing Our Past: Canadian Women's History in Twentieth Century*, Toronto, Oxford University Press, 2001, p. 343-346.

NOTES

[1] Les résultats seront publiés en 2006. <http://iareh.usask.ca/recherche.php>.

[2] Le terme « dinosaure » a été utilisé par plusieurs personnes interrogées.

[3] En octobre 2005, Weyerhauser a annoncé la fermeture de son usine de pâtes et papiers de Prince Albert, Saskatchewan.

[4] Ce niveau de revenu se fonde sur les données de Statistique Canada et représente toutes les industries agricoles, y compris les producteurs et les industries de fabrication de produits alimentaires.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada
Appel de propositions La restructuration économique du Canada rural : répercussions des politiques publiques sur les femmes des régions rurales *

Un projet national de recherche pour examiner l'incidence de la restructuration sur la santé des femmes dans les régions rurales, éloignées et nordiques : questions stratégiques, options et application des connaissances
Ivy Lynn Bourgeault, Christine Dallaire, Lorraine Greaves, Barb Neis et Rebecca Sutherns

Soins de longue durée : les effets du système de classification des cas sur les soignantes dans les établissements ruraux
Belinda Leach et Bonnie C. Hallman

Les soins de maternité en milieu rural : Expériences des femmes et répercussions sur les politiques et la pratique
Jude Kornelsen et Stefan Grzybowski avec Michael Anhorn, Elizabeth Cooper, Lindsey Galvin, Ann Pederson et Lana Sullivan

La politique agricole canadienne sous le regard des agricultrices
Carla Roppel, Annette Aurélie Desmarais et Diane Martz

Muettes et invisibles : les femmes des régions rurales dans l'industrie forestière et l'agroalimentaire en Saskatchewan
Diane Martz, Maureen Reed, Ingrid Brueckner et Suzanne Mills

La politique gouvernementale et la participation des femmes des régions rurales de la Nouvelle-Écosse à la nouvelle économie
Ann Manicom, Janet Rhymes, Nan Armour et Doreen Parsons
Women's Economic Equality (WEE), en partenariat avec le projet Hypatia

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs

Vos commentaires nous sont précieux

Vos commentaires et suggestions peuvent nous aider à conserver l'utilité de nos publications. Si vous avez un moment, auriez-vous l'amabilité de compléter le questionnaire suivant et de nous le retourner. Merci.

Titre du rapport____

1. Le rapport vous était-il utile? 1 2 3 4 5
   Pas très utile … *extrêmement utile*

a) Quelle partie du rapport avez-vous trouvé la plus utile?

____

____

b) Comment aurait-on pu le rendre plus utile?

____

____

____

2. Comment avez-vous utilisé le rapport? Comme outil dans :

☐ l'élaboration de politique ☐ la recherche en matière de politique ☐ le plaidoyer

☐ autre :____

3. Êtes-vous affilié(e) avec:

☐ un organisme de femmes ☐ le gouvernement fédéral

☐ un autre organisme non-gouvernemental ☐ un gouvernement provincial/territorial

☐ un gouvernement provincial/territorial ☐ un gouvernement municipal

☐ autre:____

Prière de retourner ce questionnaire par la poste ou par télécopieur à l'adresse suivante:

Condition féminine Canada
Direction de la recherche
Édifice McDonald
123,rue Slater, 10ième étage
Ottawa (Ontario)
K1P lH9

Télécopieur : (613) 995-4800